

Seminário FESPSP 2017 - Incertezas do trabalho

02 a 05 de outubro de 2017

GT 17: Trabalho e Trabalhadores

## **Divisão sexual do trabalho e terceirização no setor de alimentação dos Restaurantes Universitários da Unicamp<sup>1</sup>**

Quezia Gurgel<sup>2</sup> – Unicamp

No âmbito da divisão sexual do trabalho um paradoxo se sustenta: tudo muda, mas nada muda. Essa aparente contradição comprova-se verdade quando se observam os mecanismos de inserção da mulher no mercado de trabalho. Embora a situação das mulheres tenha melhorado nas últimas décadas, a desigualdade entre os grupos de sexo persiste. É no seio da reestruturação produtiva do capital, evidenciada pelo modo de acumulação flexível e as terceirizações, que o trabalho feminino ganha formas ainda mais precarizadas. Para estudar a dinâmica das terceirizações no serviço público e a construção das hierarquias de gênero no espaço de organização do trabalho, foi observado o setor de alimentação, mais especificamente de cozinha industrial, dos Restaurantes Universitários da Unicamp. Em primeira instância, o objetivo era identificar como a divisão sexual do trabalho se organiza nesse espaço produtivo e, posteriormente, articular os diferentes tipos de contratações a uma possível produção de hierarquia na classe trabalhadora, com desdobramentos para relações de gênero e raça.

Palavras-chave: divisão sexual do trabalho; terceirização; cozinha industrial.

### **Introdução**

A análise empreendida na pesquisa que deu origem a este artigo tinha como objetivo responder a seguinte pergunta: “como a divisão sexual do trabalho se organiza dentro dos Restaurantes Universitários da Unicamp e de que maneira ela

---

<sup>1</sup> As reflexões deste artigo são parte dos relatórios científicos escritos ao longo da pesquisa.

<sup>2</sup> Graduanda em Ciências Sociais com ênfase em sociologia pela Unicamp. Bolsista FAPESP (Processo número 2016/02264-3). E-mail: qgurgel@gmail.com.

se articula à terceirização das trabalhadoras e trabalhadores deste espaço de produção?”. Dessa forma, olhando para o setor de cozinha industrial destes restaurantes, minha intenção era estudar a dinâmica das terceirizações no serviço público e a construção das hierarquias de gênero no espaço de organização do trabalho.

Para tanto, a metodologia aplicada priorizou a análise a partir do debate da consubstancialidade das relações de classe, gênero e raça (Kergoat, 2010) e baseou-se, essencialmente, na construção do trabalho de campo por meio da observação participante<sup>3</sup> e da realização de oito entrevistas em profundidade. Assim, pude realizar o levantamento do perfil das trabalhadoras e trabalhadores do RU em suas diferentes formas de contratação e o mapeamento da divisão sexual do trabalho do setor de alimentação, como será exposto adiante.

Tais entrevistas apontam que o perfil das funcionárias<sup>4</sup> divide-se em três tipos: I) celetista com contrato direto pela Unicamp; II) celetista com contrato terceirizado via Funcamp e III) estatutária com contrato direto pela Unicamp<sup>5</sup>, havendo uma concentração massiva da classe trabalhadora do RU no segundo tipo. Embora esses diferentes perfis apresentem-se mais facilmente, há que se pontuar a dificuldade de trazer para este texto as narrativas das entrevistas. Pois, a linguagem não só comunica, ela produz, também, sentidos e constrói verdades (BOURDIEU, 1982). Pensando assim, o que significa falar sobre o trabalho das funcionárias e funcionários do RU neste texto?

A ética científica que me guiou na realização desta pesquisa foi a que Pascale Molinier (2014) expõe na frase “o que conta é o que elas dizem”. Em outras palavras, é preciso se ater à compreensão dessas pessoas sobre seu trabalho, o espaço e as relações que as cercam, e renunciar, por ora, às minhas pré-concepções. Essa postura não implica, todavia, em tomar como verdade tudo o que

---

<sup>3</sup> Realizada no RU de maior circulação, situado na Av. Érico Veríssimo, 50, Campinas – São Paulo.

<sup>4</sup> A opção pelo uso do substantivo feminino decorre de duas questões: 1) é preciso pensar a classe trabalhadora como heterogênea e desconstruir a ideia de um trabalhador “universal” masculino. Ademais, a classe trabalhadora do setor de alimentação do RU é majoritariamente feminina, segundo as observações realizadas; 2) esta pesquisa assume uma orientação feminista e, nesse sentido, não vejo porque utilizar o substantivo masculino de forma prioritária, apagando ou secundarizando o feminino. A utilização do substantivo masculino acontecerá apenas quando se tratar de trabalhadores majoritariamente homens ou em referência a um setor que carece de análise mais aprofundada.

<sup>5</sup> Os concursos com este tipo de contrato deixaram de existir há algum tempo no RU. Hoje, as poucas funcionárias e funcionários estatutários estão se aposentando.

me foi dito. Mas pressupõe não desautorizar a palavra das trabalhadoras e trabalhadores e, no limite, reconhecer a (im)precisão de suas falas.

O resultado contido neste artigo é, por conseguinte, a tentativa de expor de forma condensada como se organiza o trabalho dentro do RU por meio da reconstrução do relato das funcionárias e funcionários deste espaço. Logo, não se trata de uma “verdade” pronta, tal qual traduzida em documentos, mas de uma sistematização de suas práticas laborais, a partir das diversas narrativas que foram comigo compartilhadas.

Desta forma, o presente artigo pode ser dividido em quatro partes, sendo que algumas delas levam o título de algum trecho de entrevista ou diálogo que foi importante para a formulação do texto que se segue. Na primeira, que chamei de “Aqui é tipo o coração da Universidade”, é feita uma descrição do processo de trabalho no RU por meio do cotidiano das trabalhadoras e trabalhadores. Na segunda, “O trabalho das “tias” do RU: produção e reprodução”, discuto a relação entre as esferas da produção e da reprodução e como o trabalho realizado pelas funcionárias terceirizadas do RU se amarra à divisão sexual do trabalho. Na terceira, “Antigamente a Unicamp era mãe, hoje não é nem madrasta”, discorro sobre o processo de terceirização e suas consequências para a produção de uma precarização do trabalho para as funcionárias e funcionários expressas, entre outras formas, através do adoecimento físico. Trato, também, da invisibilidade de seus trabalhos. Na última parte, “Homem é quem tem responsabilidade né... E quem tem responsabilidade sempre são aqueles que trabalham”, reflito sobre a organização da divisão sexual do trabalho no RU pensando sua relação com o trabalho doméstico e afetivo das mulheres.

### **“Aqui é tipo o coração da Universidade”**

O trabalho se inicia às 06h no Restaurante Universitário<sup>6</sup>. Para o café da manhã começar a ser servido às 07h, parte do quadro de funcionárias e funcionários bate ponto uma hora mais cedo, iniciando assim a rotina de ferver o leite, passar o café, separar os pães, frutas e geleias etc. No entanto, o cotidiano dessas

---

<sup>6</sup> Em alusão às bandejas na qual se come no RU, o restaurante universitário é também chamado de “bandejão”.

trabalhadoras e trabalhadores envolve também o percurso até a Unicamp, sendo que nem sempre há fretado disponível para esse deslocamento<sup>7</sup>.

A real rotina de trabalho para quem é do turno da manhã, normalmente, tem início pelo menos duas horas antes do horário de bater ponto. Este é o caso de Luis<sup>8</sup>, cozinheiro terceirizado pela Funcamp que entrevistei. Ele acorda às 03h30min de segunda à sexta, se arruma, toma café e sai de casa às 04h20min para pegar o corujão<sup>9</sup>. O trajeto de sua casa, na periferia de Campinas<sup>10</sup>, até a Unicamp, leva uma hora e quarenta minutos para ser realizado de ônibus.

Entrevistei também outros trabalhadores do turno da manhã que, todavia, entram uma hora mais tarde, às 07h. É o caso de Silmara e José, funcionários contratados diretamente pela Unicamp. Ambos vão e voltam do trabalho de fretado, cujo valor é descontado no holerite e corresponde a 6% do salário<sup>11</sup> básico dos trabalhadores. Segundo José: “deveria ser de graça, né, mas não é”. Silmara pega o fretado às 05h30min, enquanto José, às 05h50min. As mães que têm filhos em idade escolar levam as crianças no fretado e as deixam na creche/escola ao longo do caminho.

Silmara fica na entrada do RU e é responsável por controlar a passagem pelas catracas, observando e anotando quantas crianças, cortesias e funcionários terceirizados<sup>12</sup> adentram o restaurante. Tudo é anotado em um caderno – o qual a funcionária me mostrou orgulhosamente durante a entrevista - e depois passado a limpo em planilhas que posteriormente são enviadas à direção da Divisão de Alimentação.

---

<sup>7</sup> Há um padrão que se repete nas entrevistas: a maioria das trabalhadoras e trabalhadores residem nas periferias de Campinas. Nenhuma das entrevistadas mora no distrito de Barão Geraldo, onde se localiza o campus da Unicamp.

<sup>8</sup> Todos os nomes expostos neste texto são fictícios de forma a proteger o anonimato das/dos interlocutoras/interlocutores da pesquisa.

<sup>9</sup> Transporte público oferecido durante a madrugada. Em Campinas, são oito linhas que percorrem os eixos Ouro Verde, Campo Grande, Lix da Cunha, Amarais, Barão Geraldo, Sousas, Washington Luís e Santos Dumont.

<sup>10</sup> A periferia de Campinas é extensa e, inclusive, há bairros periféricos próximos à Barão Geraldo. Alguns trabalhadores que entrevistei moravam relativamente próximos à Unicamp, todavia este não é o caso de Luis.

<sup>11</sup> De acordo com o art. 09 do Decreto nº 95.247/87.

<sup>12</sup> Os funcionários terceirizados que não trabalham dentro do RU pagam para bandejar e o valor já vem descontado de seus salários.

Enquanto o café da manhã é servido por funcionárias dispostas em uma “linha de montagem” (imagem 2), outro pessoal começa a preparar o almoço às 7h. Quem passa por tal fila vê ao fundo a cozinha, com seus enormes panelões e demais equipamentos industriais e, ainda, os trabalhadores que seguem executando suas tarefas. O serviço não para e, por volta das 8h30min, já é possível sentir o cheiro de arroz e feijão tomando conta do ambiente.

Para a produção das refeições, os trabalhadores são divididos em quatro equipes de quatro cozinheiros cada: uma para o arroz, outra para o feijão, guarnição/salada e sobremesa. Essas equipes revezam-se de forma que cada semana uma se responsabiliza por determinado alimento (praça). De acordo com José: “vai fazendo um rodízio pra todo mundo aprender tudo”.

Conversando com Selma, diretora do RU, durante uma visita *in locu* que fiz às dependências que não tenho acesso como aluna, soube que o rodízio se dá também em função da saúde do trabalhador. Segundo ela, normalmente as equipes saem de um trabalho mais pesado para um mais leve, de modo a evitar lesões. No entanto, a despeito do cuidado da gestão, é comum haver funcionários com tendinites, túnel do carpo e outras lesões ligadas ao movimento que se faz para mexer ou servir a comida, como demonstrarei mais adiante neste texto.

Antes de a comida começar a ser preparada, os alimentos são pesados e separados pelos estoquistas, a carne é descongelada (passando-a de uma câmara para outra) e o cardápio é informado aos cozinheiros pelas nutricionistas. Os alimentos que chegam ao RU são recebidos numa parte de carga e descarga anexada ao restaurante, sendo separados entre secos e perecíveis. O feijão é recebido mensalmente (9 mil quilos), enquanto o arroz chega a cada 15 ou 20 dias (13 mil quilos). As carnes, verduras e legumes chegam todas as manhãs pelas transportadoras de outras empresas e há funcionários responsáveis pelo descarregamento, em sua maioria homens, pelo que pude observar.

Atualmente, todo o controle de estoque é informatizado. Mas é interessante notar como algo aparentemente simples, selecionar os grãos de arroz, é feito manualmente. A respeito disso, a diretora do RU disse-me que alguns anos atrás havia uma máquina selecionadora de arroz, porém com o tempo ela se tornou

obsoleta e, em tom humorado, “teve que se aposentar”. Como no mercado não há opção de selecionadora que caiba no espaço disponível, uma funcionária assumiu a função.

Ainda a respeito do maquinário, é importante destacar que no fim de 2016 houve uma troca de equipamentos na cozinha e no restaurante. A compra de novos balcões térmicos deu às pessoas que fazem suas refeições no RU a possibilidade de se servirem em self-services. Com isso, houve uma melhora no fluxo de pessoas, apesar do restaurante ter ficado mais apertado. Os novos equipamentos da cozinha, como o forno combinado, por exemplo, alteraram também parte do processo de preparação das refeições. A carne que antes era apenas pré-cozida e cozida ou cozida e frita, agora pode ser assada em grandes quantidades. Conversando com alguns alunos, notei que a diferença parece agradar. Alguns funcionários mais antigos, todavia, dizem preferir a comida de antes, pois havia mais opções fritas.

Durante a execução do cardápio, as equipes da cozinha trabalham conforme a divisão realizada pelos “superiores”, cada qual na sua praça. Há algumas exceções, como é o caso da feijoada. A feijoada despende mais trabalho e, para ser servida na sexta feira, começa a ser preparada na segunda. Como leva uma quantidade muito grande de carne e é preciso dessalgá-la, o processo acaba sendo mais demorado, pois envolve cortar as peças de costela, linguiça etc, trocar a água várias vezes e, por fim, cozinhar enormes quantidades de feijão. A feijoada é um evento para os estudantes e também para os trabalhadores, como conta José, sorrindo: “a feijoada todo mundo participa né... só fica de fora da preparação quem faz a couve e o arroz”.

À medida em que a comida vai ficando pronta, os fiscais passam experimentando<sup>13</sup> e as nutricionistas fazem a avaliação final. Os trabalhadores com mais tempo de trabalho contam que quando esse serviço ainda não era terceirizado, não havia tal fiscalização. José e Luis apontam que a cobrança com os terceirizados é grande. José se incomoda: ao longo da entrevista ele me relatou que antes provava a comida, mas que agora com a fiscalização “todo mundo quer experimentar e cada um fala uma coisa” e isso na sua visão atrapalha o trabalho.

---

<sup>13</sup> Os fiscais são trabalhadores contratados diretamente pela Unicamp com o objetivo de avaliar o serviço de produção de refeições prestado pela empresa terceirizada. Há também os fiscais do SESMT, que cuidam, basicamente, da segurança do trabalho.

Por outro lado, na opinião de Silmara, hoje em dia o trabalho é mais fácil, pois os legumes e verduras já vêm todos processados. Antes, era necessário lavar, cortar e clorar tudo à mão. A equipe da cozinha, todavia, era maior: “a cozinha era muito cheia na época... hoje não tem nem a metade dos funcionários que tinha antigamente”. Outra funcionária, Joana, relatou-me também que antes as copeiras não só serviam a comida, mas faziam, além disso, a limpeza do restaurante. Hoje quem faz este serviço são os terceirizados.

Às 10h o almoço está pronto e há uma pausa para que parte das funcionárias e funcionários do RU bandejem. Em média, quinze mil refeições são preparadas por dia. Nas palavras da diretora do RU: “15 mil refeições por dia é uma indústria”. Mas toda essa comida não é só para o RU. Parte dela vai também para outros lugares: RA, HC, PRODECAD, CAISM, DEdIC, Cotuca e CPQBA. Funcionários do almoxarifado as separam em cubas e elas são levadas por uma transportadora terceirizada, a ADA, para estes lugares. O setor administrativo do RU, cujos funcionários são contratados diretamente pela Unicamp, tem controle de tal logística.

Às 10h30, o RU abre para alunos, funcionários e demais pessoas que queiram almoçar. Joana, a funcionária que fica no moedeiro, teria esta uma hora de almoço, mas como não há quem assuma sua função neste horário, acaba por fazer um lanche às 10h e, “se quiser”, almoça às 14h. Seu trabalho consiste em resolver os problemas que surgem nas estações de recarga: antigamente havia caixas recarregando os RA's, mas de três anos para cá foram instaladas máquinas e, vez ou outra, elas engolem a nota e não registram o valor.

Neste horário a maioria das pessoas que almoçam são funcionários terceirizados de outras empresas: Alternativa, RB, Strategic, etc. O RU neste horário é menos cheio e é possível escolher onde se sentar. Para quem entra e passa pela rampa (imagem 3), salta aos olhos uma divisão espacial entre quem bandeja logo abaixo: funcionários terceirizados sentam normalmente em grupo e, mesmo se sozinhos, há certo afastamento dos alunos. O uniforme é o que deixa claro essa divisão.

Durante o almoço, alguns funcionários fazem a reposição do cardápio no self-service e na fila em que as copeiras servem. Outros repõem as bandejas, talheres e

também o suco. As bandejas utilizadas para as refeições são depositadas em uma esteira para que cheguem à área em que serão higienizadas. Nessa esteira (imagem 4), uma funcionária pega os talheres e os separa, outra tira os resíduos de comida e uma máquina faz a pré-lavagem, lavagem e, por fim, as bandejas passam pelo túnel de secagem. Como nem sempre elas estão secas o suficiente, há outra funcionária que faz a secagem manual. Quando o relógio marca 14h e o restaurante é fechado, as funcionárias da esteira de higienização das bandejas, não raramente, começam a “apressar” quem já terminou de comer e ainda não devolveu a bandeja.

A pressa das funcionárias da esteira é justificada: o trabalho no RU continua e logo a janta deve começar a ser preparada. Para a janta, as sobras limpas (a comida restante nos panelões) são aproveitadas e é feita uma estimativa de quantas refeições serão servidas a partir dos números do almoço e de outras variáveis. Este é, basicamente, o processo de um dia de trabalho para a produção de refeições em larga escala no RU.

**Imagem 1: espaço de socialização/descanso das trabalhadoras e trabalhadores**

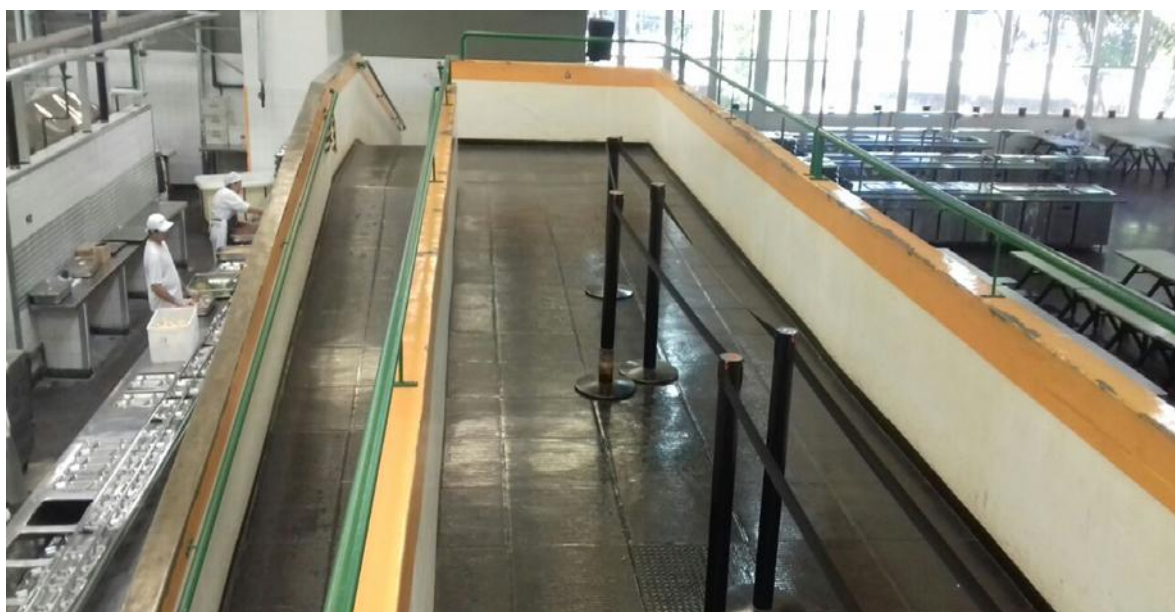




**Imagem 2: “linha de montagem” na qual copeiras servem as refeições.**



**Imagem 3: rampa elevada da qual é possível ver à esquerda as trabalhadoras executando suas funções na cozinha e balcão de atendimento e à direita o refeitório.**



**Imagem 4: esteira de higienização. Parte dela é visível, onde encontra-se a funcionária que retira os talheres. Outra parte, onde a máquina lava e seca, fica atrás dessa divisória de desenho amarelo e verde.**



### **O trabalho das “tias” do RU: produção e reprodução**

É comum ouvir de alunas e alunos a referência às trabalhadoras terceirizadas enquanto “tias”. O uso desse termo reflete a aproximação entre o trabalho que essas funcionárias realizam no espaço do “bandejão” e em seus ambientes familiares. Embora não as chamem de “tia” na intenção de diminuí-las ou ofendê-las, o uso de tal expressão revela a visão com que o serviço das mulheres em produzir refeições ou servi-las é encarado: como um não trabalho.

A pesquisa efetuada por Elisabeth Souza Lobo et al (1986), na qual as operárias eram vistas como futuras mães, educadoras, companheiras, mas nunca inteiramente como operárias ou como pertencentes ao mundo do trabalho, também reforça isso. Até mesmo os elogios feitos às funcionárias demonstram que as funções por elas desempenhadas são vistas muito mais como algo ligado à esfera afetiva e doméstica, do que propriamente ao mundo social e “racional” do trabalho.

Essa “familiarização”, por meio do enunciado “tia”, faz com que o trabalho das funcionárias constantemente vacile entre a dicotomia “esfera pública” e “esfera privada”. A família torna-se matriz explicativa do comportamento das mulheres no

trabalho e, nesse sentido, “a subordinação das mulheres na família corresponderia sua subordinação na fábrica” (KARTCHEVSKY-BULPORT, p. 11, 1986). Afinal, é preciso questionar se de fato tal divisão existe para as mulheres.

Mariella Pacifico (1986), pesquisando em uma fábrica onde a mão de obra feminina representava 70% da mão de obra total, aponta para uma impossibilidade real das mulheres de separar, nelas próprias, os dois mundos que são o lar e o trabalho. A autora dá a isso o nome de “peso do lar”. Os gestos cotidianos do trabalho doméstico – aprendidos desde muito cedo na infância por um processo de socialização que ocorre segundo o papel sexual socialmente atribuído – apresentariam, para a autora, uma relação de equivalência com o ritmo monótono e repetitivo do trabalho.

Assim, pode-se dizer que para as mulheres, há muito tempo tais fronteiras não são nítidas, apresentando-se antes como uma relação bastante complexa de complementaridade. Helena Hirata (1986) parte de um pressuposto semelhante. Ela analisa que a abordagem pela divisão sexual do trabalho deveria romper com as concepções tradicionais marxistas da separação entre esfera produtiva e reprodutiva. Ou seja, os campos privado-social não deveriam ser entendidos como opostos, mas como estreitamente ligados.

A autora parte do par família e empresa no Japão para compreender como vida produtiva e reprodutiva se relacionam. Inicialmente, ela destaca o papel da socialização na infância para a aceitação e interiorização da divisão sexual do trabalho. Hirata evidencia dois comportamentos típicos da educação feminina japonesa: o uso do quimono e a aprendizagem do arranjo floral (ikebana). O primeiro remete à disciplinarização do corpo atendo-o teso através de vários cintos. O segundo fala das habilidades de minúcia, paciência e destreza que são introjetadas por meio dessa técnica. Ocorre, segundo a autora, uma introdução indisfarçada aos gestos decompostos, típicos às tarefas parcelizadas do taylorismo.

Essa formação desvalorizada do trabalho doméstico é constantemente explorada pelo capital a fim de negar uma qualificação real às mulheres. A respeito disso, Kergoat (1986) argumenta: “As operárias não são operárias não qualificadas ou trabalhadoras manuais porque são malformadas pela escola, mas porque são

bem formadas pela totalidade do trabalho reprodutivo.” (p. 84). Logo, os trabalhos femininos apresentam-se como reflexo dos papéis sociais que se supõem desempenhados pelas mulheres e, nesse sentido, a especificidade do modo de produção capitalista estaria nas formas de subordinação da reprodução à produção (Danièle Combes e Monique Haicault, 1986).

Dessa maneira, as categorias de trabalho menos bem remuneradas são, então, mais facilmente destinadas às mulheres. Os trabalhos na cozinha industrial não correspondem a baixos salários porque são efetuados por mulheres, mas porque se apresentam como uma extensão das atividades “naturais”, gratuitas, realizadas por elas (KARTCHEVSKY-BULPORT, 1986). Na pesquisa de Souza-Lobo et al (1986), por exemplo, as mulheres metalúrgicas recebiam um salário 40% inferior ao dos operários. Os cargos de chefia eram ocupados por homens e as mulheres perpetuavam-se nas funções de operárias especializadas. Esse confinamento das mulheres a postos determinados a priori era expresso na fala de umas das operárias: “nascemos e morremos ajudantes” (p. 137). Nesse sentido, é bastante compreensível que a aspiração mais difundida entre as trabalhadoras seja assumir maiores responsabilidades no trabalho (Donatella Ronci, 1986).

### **“Antigamente a Unicamp era mãe, hoje não é nem madrasta”**

Quando iniciei a pesquisa, considerei que a empresa terceirizada responsável pelo serviço de preparação de refeições era a Alternativa Serviços e Terceirização em Geral. No decorrer das entrevistas, notei que o nome da empresa não era falado e os trabalhadores se referiam aos terceirizados/eles mesmos como “os Funcamp”. No limite, isso fazia sentido porque a Funcamp era, na minha compreensão, a empresa responsável por gerenciar os contratos entre a Unicamp e as empresas terceirizadas. Mas conforme fui avançando na realização das entrevistas descobri que, na realidade, a própria Funcamp era a empresa terceirizada que contratava as funcionárias e funcionários do RU.

Essa suposição da qual parti sugere a invisibilização a que estas trabalhadoras e trabalhadores estão submetidos. Mesmo sendo pessoas que compartilham da rotina e espaço no qual alunos e funcionários fazem suas refeições, muito pouco se sabe sobre elas e seu trabalho. Pelo fato da Alternativa

ser a terceirizada mais presente no campus, é comum que tomemos as trabalhadoras do bandeirão como funcionárias desta empresa também. A respeito disso, uma funcionária com quem conversava disse-me que seu trabalho “não tem nada a ver com a Alternativa”, embora também seja terceirizado<sup>14</sup>. Ao falar sobre a Funcamp e as dificuldades de “sempre ser o lado que se dá mal”, esta trabalhadora contou-me que brinca com seus colegas de trabalho que “começa com F de Funcamp pra combinar com F de fudida”.

Na entrevista com Silmara, soube que hoje praticamente só há funcionários terceirizados na cozinha. A mesma informação se confirma na entrevista com José, que me diz “o objetivo deles é deixar só Funcamp aqui dentro” (imagem 5). Segundo a diretora da Divisão de Alimentação, um dos últimos concursos realizados pela universidade para o cargo de cozinheiro foi na época em que entrou, fim da década de 1980. Os funcionários dessa época ou já estão aposentados, como é o caso de Ana, ou em outra função, como José, Silmara e Joana. Apenas dois cozinheiros da Unicamp se mantêm na cozinha atualmente. E, no total, somam-se a eles outros 30 funcionários da Unicamp no RU, em diferentes cargos. Na percepção de Silmara: “A chefia mudou, os funcionários são outros, já não é a mesma coisa. Antes era família Unicamp, hoje somos minoria.”.

O processo de terceirização aparece também como assunto na entrevista com outros funcionários. José, que entrou na Unicamp em 1976 como patrulheiro, disse-me que nessa época o serviço de copa e limpeza era realizado por outros rapazes que tinham sua idade: de 14 a 16 anos como ele, mas sem registro. Com o tempo, José se tornou operador de máquina e nos horários livres foi aprendendo a função de cozinheiro. Quando o cozinheiro que o ensinava se aposentou, ele assumiu o seu posto. Em determinado momento, por volta de 15 a 20 anos atrás, a Unicamp deixou de contratar por concursos e passou a contratar via empresa terceirizada. Quem entra agora, a seu ver, não tem a mesma segurança de quem é concursado. Prova disso é que “tem gente que entra e numa semana já foi. As pessoas comentam ‘fulano foi mandado embora’ e você nem sabe o porquê”.

---

<sup>14</sup> Pareceu-me interessante que em sua fala a funcionária se reconheça como terceirizada e utilize o termo. Pois, como a Funcamp é uma empresa criada pela própria Unicamp, é um exercício sociológico delicado justificar porque se trata de uma terceirização (cf. Sávio Cavalcante e Paula Marcelino).

Ademais, ele acredita que antigamente o trabalho no RU era melhor, pois hoje as pessoas trabalham mais e recebem menos.

Algo semelhante se repete na entrevista de Joana. Ela trabalha na Unicamp há 29 anos e deve se aposentar em breve. Quando entrou, seu cargo era o de copeira e ela servia refeições no antigo R1<sup>15</sup>. Mudou para a Prefeitura do Campus, em outra função, pois “vem vindo os terceirizados né, aí eles vão mobilizando o pessoal. Tira daqui [...] vai começando a colocar o pessoal nas suas funções”. Ela destaca, ao longo da conversa, que antigamente o serviço era mais trabalhoso, pois envolvia também a limpeza do restaurante. Todavia, em outro trecho ela diz (sobre os terceirizados): “eu me sinto mais segura do que eles. Eles não têm aquela segurança né, não pode fazer isso porque é mandado embora, tá sempre pisando em ovos.”. Luis, cozinheiro terceirizado que entrevistei, afirma algo parecido: “Unicamp é mais estabilizado no serviço. O cargo é o mesmo, mas eles têm mais estabilidade, não tem tanta cobrança”.

Para assumir a função no moedeiro, Joana fez um curso de informática básica oferecido pela Unicamp. Perguntei qual função ela preferia e, sem hesitar, me respondeu que preferia a atual, pois quando deixou de servir (mais de 10 anos atrás), estava em tratamento para síndrome do túnel do carpo<sup>16</sup> e até hoje sente dores na mão devido ao movimento repetitivo que fazia. Dessa época, “muitos saíram daqui com dor”, me relata.

José também mudou de função, mas muito recentemente. Na data da entrevista, havia menos de um mês que ele tinha sido remanejado para a saída do RU. O motivo da mudança é o tratamento para tendinite, adquirida em mais de 30 anos como cozinheiro. A respeito disso, ele me conta que algum tempo atrás precisou de uma licença devido às dores que estava sentindo. Foi para São Paulo passar por uma perícia e a médica, que segundo ele nem o tocou, mandou-o de volta ao trabalho. Para me mostrar a gravidade da inflamação, José coloca minha mão em seu pulso e o gira, e nesse momento sinto, além do inchaço, quase um “crack” de algo prestes a se romper.

---

<sup>15</sup> Primeiro restaurante universitário da Unicamp, atual RA.

<sup>16</sup> Síndrome resultante da compressão do nervo mediano que passa por um canal estreito no punho chamado de Túnel do Carpo. É causada pela L.E.R – Lesão por Esforço Repetitivo.

Esse tipo de lesão parece ser comum entre as trabalhadoras e trabalhadores do RU. Além disso, há casos também de queimaduras e nessas situações é normal que a pessoa vá trabalhar com a área enfaixada no dia seguinte, como me relata José. Quando isso acontece, a supervisora muda a pessoa de função temporariamente e a fiscal da segurança do trabalho, contratada diretamente pela Unicamp, toma nota do acidente. A licença dificilmente ocorre quando a/o funcionária/o é CLT. De acordo com Joana: “o pessoal que é CLE, que é estatutário né, eles tem uma licença, mas que nem eu, eu sou CLT, então eu não tenho. Quando falta é falta mesmo, atestado médico, é o que o médico põe ali”.

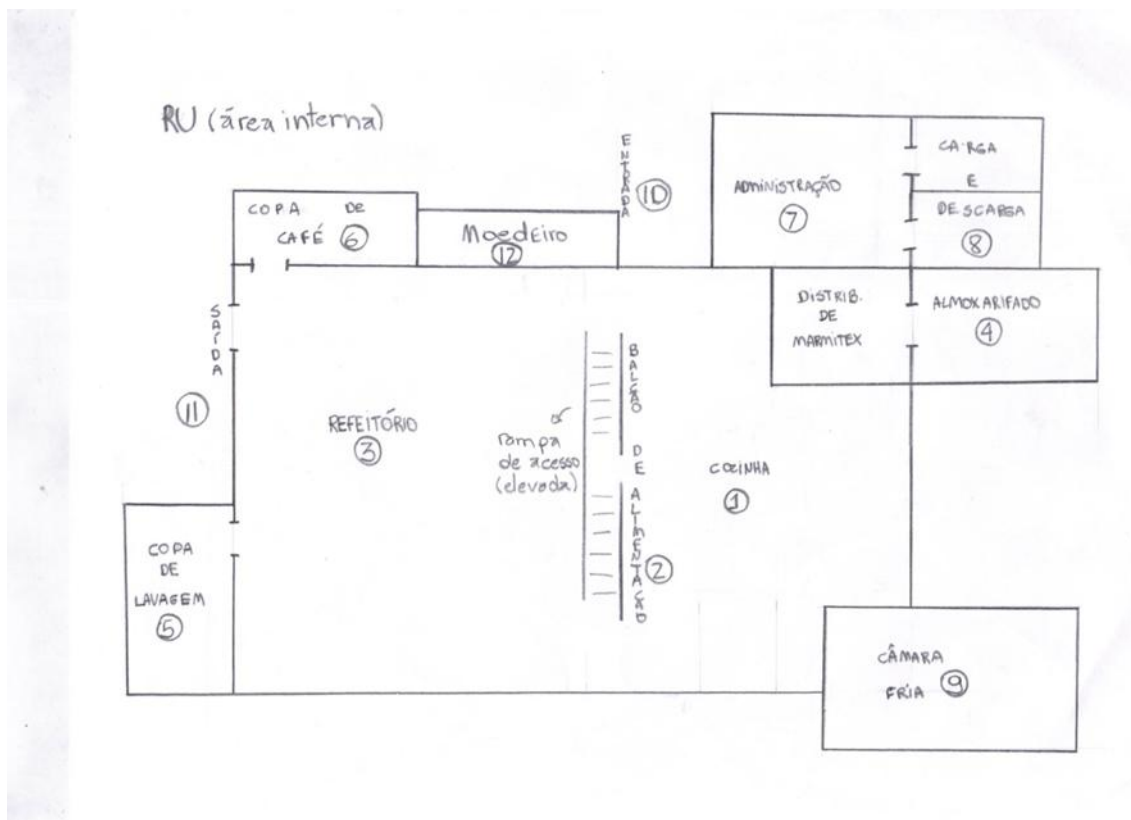
Daniel, o funcionário celetista mais jovem que entrevistei, diz nunca faltar ao trabalho, mesmo doente. Ele mora apenas com a mãe, que é faxineira em uma empresa de telefonia e passa o dia todo fora. Por esse motivo, ele diz que detesta ficar em casa só: “tomo um remédio e venho trabalhar. Se fico em casa, fico doente. [...] é melhor ficar aqui do que sozinho em casa. Quando a gente tá no trabalho tem várias pessoas, gente de todo tipo, de vários cabelos”, brinca ao se referir ao meu cabelo, que era até então pintado de azul.

Na pausa para o almoço, é muito comum ver as funcionárias e funcionários socializando entre si e fumando. Notei que o cigarro aparece como uma estratégia de descanso/pausa no trabalho recorrente entre eles. Nesse mesmo tempo, algumas funcionárias vendem rifas e produtos de empresas como Natura e Avon, possivelmente para complementar o salário. A relação estabelecida entre eles é bem próxima, poucas vezes vi alguma funcionária da Funcamp sozinha em seu momento de descanso. Segundo Luis, às vezes o pessoal do trabalho se reúne e faz churrasco, mas a relação com os alunos é mais distante: “eles só vem aqui almoçar... cumprimento normal, mas não tenho contato não”. Daniel afirma o mesmo: “com os alunos eu não tenho relação, o máximo que a gente fala é bom dia, boa noite”.

Embora a cozinha e seus trabalhadores sejam visíveis aos olhos de quem passa pelo balcão de atendimento para ser servido, noto que há um grande descolamento entre os estudantes e a classe trabalhadora do RU. Ao longo das entrevistas pude perceber que, inicialmente, as funcionárias e funcionários tinham certa desconfiança de falar sobre seu trabalho. Demorei algum tempo para

estabelecer contato com os trabalhadores da cozinha: comecei conversando com os da saída e entrada do RU, depois com as copeiras e estoquistas e, só então, quando já me tornara uma figura conhecida destes funcionários, consegui entrevistar um cozinheiro, o Luis. Quando fiz a visita *in locu*, reconheci boa parte das trabalhadoras e trabalhadores e minha relação com estes já era outra. No dia seguinte a essa visita, quando fui almoçar no RU, uma funcionária brincou comigo perguntando quando eu iria começar a trabalhar ali.

**Imagem 5: Desenho do mapa do RU com indicação da divisão de funções e respectiva concentração de trabalhadores conforme gênero e tipo de contrato**



### Legenda

1. Cozinha → “zona de fronteira”<sup>17</sup>. Maioria celetistas terceirizados.
2. Balcão de alimentação → apenas mulheres. Apenas celetistas terceirizadas.
3. Refeitório → apenas mulheres fazendo limpeza das mesas. Apenas celetistas terceirizadas.

<sup>17</sup> Chamei de “zona de fronteira” as funções que mulheres e homens realizam. Não significa que não há divisão sexual do trabalho nestes espaços, mas que ela se apresenta de outra forma, como poderá ser melhor analisada na continuidade desta pesquisa.



4. Almojarifado e distribuição de marmitex → majoritariamente homens. Maioria celetistas terceirizados.
5. Copa de lavagem → majoritariamente mulheres. Apenas celetistas terceirizadas.
6. Copa de café → majoritariamente mulheres. Apenas celetistas terceirizadas.
7. Administração → “zona de fronteira”. Apenas celetistas ou estatutários contratados diretamente pela Unicamp.
8. Carga e descarga → apenas homens. Maioria celetistas terceirizados.
9. Câmara fria → majoritariamente homens. Maioria celetistas terceirizados.
10. Entrada → majoritariamente mulheres. Há os três tipos de contrato.
11. Saída → “zona de fronteira”. Há os três tipos de contrato.
12. Moedeiro → “zona de fronteira”. Apenas celetistas ou estatutários contratados diretamente pela Unicamp.

**“Homem é quem tem responsabilidade né... E quem tem responsabilidade sempre são aqueles que trabalham”**

O RU aparece em muitas das falas como um “ambiente familiar”. A associação entre o trabalho de produção de refeições e o trabalho doméstico é marcada em várias entrevistas. Em uma delas, a diretora que acabara de dizer que o número de refeições servidas corresponde ao de uma indústria, completa com “tudo preparado com o maior amor e carinho”. A esfera afetiva também vem à tona em outras entrevistas, normalmente em frases como “eu amo o que eu faço” e “faço meu trabalho com amor”.

Das funcionárias que entrevistei, todas começaram a trabalhar entre os 12 e 16 anos como empregadas domésticas ou babás. As mães eram donas de casa ou donas de casa e domésticas/faxineiras. No geral, em todas as entrevistas, tanto com homens quanto com mulheres, pelo menos a mãe ou alguma irmã havia trabalhado como empregada doméstica. Se o emprego doméstico constitui-se como uma “ocupação de mulheres” e, sobretudo, como uma das áreas que mais abriga força de trabalho feminina (BRUSCHINI E LOMBARDI, 2000), este dado diz muito sobre o perfil das trabalhadoras e trabalhadores do RU e as relações de trabalho que as/os cercam.

Sobre a organização do trabalho em seus próprios lares, dois discursos se mostraram mais recorrentes: I) o da mulher que faz tudo, logo, não há partilha do serviço doméstico com companheiros e demais moradores da casa; II) o do homem

que “ajuda”, mas admite que a esposa faz mais as tarefas da casa. Estes dados expressavam-se principalmente na pergunta: “Em qual dessas categorias você mais se identifica: mãe, mulher ou trabalhadora? Pai, homem ou trabalhador?”. Todas e todos se viam como trabalhadoras/trabalhadores. No entanto, poucos homens se reconheceram enquanto pais, enquanto quase todas as mulheres responderam “trabalhadora e mãe”. A única funcionária que disse se identificar apenas como trabalhadora (e que começou a trabalhar aos 12 anos como doméstica e babá) pediu desculpa aos filhos: “mãe, coitadinhos dos meus filhos, né, [risos] só um pouquinho... me vejo mais como trabalhadora mesmo”.

Embora ela se enquadre na situação I, da mulher que faz todo o serviço doméstico, ela diz que pretende se aposentar este ano e “quem sabe ser a dona de casa que nunca conseguiu ser direito”. Ao longo da entrevista, diz também que não quer fazer nada e somente descansar. Ainda que pareçam ideias contraditórias, essa visão expõe o olhar de “não trabalho” com que as tarefas domésticas são encaradas.

Outra resposta interessante foi a de Daniel, que se vê como trabalhador e homem. Talvez ele tenha sido o único a reivindicar a categoria “homem” por ser jovem, não ter filhos nem ser casado, em um meio no qual a maioria dos trabalhadores são mais velhos e pais de família. Seria então uma necessidade de reafirmar a masculinidade de “homem provedor”, como expressa em sua fala: “Homem é quem tem responsabilidade né... E quem tem responsabilidade sempre são aqueles que trabalham”. Ademais, quando fiz a entrevista, tive a impressão de que Daniel afirmava-se assim devido também à esfera heteronormativa na qual se inscreve tal masculinidade. Tanto que ao fim da entrevista ele perguntou se eu era solteira e pediu meu número de celular, todavia eu não o dei.

Se dentro de casa as mulheres fazem todo ou quase todo o serviço doméstico, no RU a função delas também está associada a dois postos específicos. Trata-se do serviço de copeiras e nutricionistas: são sempre as mulheres que servem as refeições e muito raramente há um homem neste posto - e, se há, é cobrindo a ausência de uma funcionária. Também só há nutricionistas mulheres, sendo que entre estas há contratadas pela Unicamp (para o serviço de planejamento do cardápio) e pela Funcamp (para a execução), todas têm Ensino Superior

completo, um perfil educacional muito diferentemente das copeiras, que me relataram ter cursado até o fim do ensino fundamental. Embora compartilhem do mesmo ambiente físico e tenham vínculos similares com os deveres domésticos, o papel que desempenham distancia-se econômica e culturalmente devido, sobretudo, às realidades desiguais que vivenciam (KOFES, 2001).

Antigamente, diz Joana, as mulheres serviam, mas não abasteciam as cubas. Quem fazia esse serviço eram os homens. Hoje ela vê as mulheres pegando coisas pesadas e discorda da mudança. “Acho que cada serviço é pra uma pessoa. A função de servir sempre foi das mulheres. Nunca vi um homem servindo”. Esta frase expõe de forma incisiva um dos princípios da divisão sexual do trabalho, o princípio de separação: existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres (cf. Hirata e Kergoat).

Aos homens cabem, majoritariamente, os serviços de manutenção e almoxarifado. São os homens que descarregam e guardam os alimentos que chegam ao estoque (pois este é um trabalho tido como “pesado e braçal”) e são também eles que fazem o conserto das máquinas. Embora muitos dos funcionários que trabalham na manutenção tenham aprendido a função com outros homens ou “fazendo” e, portanto, não tenham uma formação técnica para tal, acredito, a partir das entrevistas que realizei e à luz da literatura especializada, que dificilmente uma mulher seria bem recebida e encorajada a aprender o serviço de manutenção. Na divisão dos papéis por sexo, esta nunca é uma tarefa tida como passível de ser desempenhada por mulheres, mas quase sempre uma profissão vista como naturalmente masculina.

Nas funções que as mulheres realizam, elas são sempre lembradas pelos homens que entrevistei como “trabalhadeiras”, “guerreiras”, “prestativas” e “esforçadas”. Um deles disse-me que no RU “as mulheres trabalham pesado, quase feito homem”. A frase que era para ser um elogio ganha outra interpretação: as mulheres só são reconhecidas em seu trabalho a partir de um referencial superior masculino.

Por se dedicarem tanto ao trabalho (doméstico, afetivo, externo), é comum ouvir dessas mulheres que por terem trabalhado a vida toda, não sabem fazer outra

coisa. Inclusive, Silmara pretende se retirar do RU para continuar trabalhando em sua casa, na loja que está montando. Na entrevista, quando perguntei por que ela continuava trabalhando mesmo sendo aposentada, ela me disse que além do salário de aposentada ser baixo, ela ficaria à toa em casa, e justifica: “não sei fazer outra coisa a não ser trabalhar, eu não sei sair, não sei me divertir, eu gosto de trabalhar”. Os homens que entrevistei, todavia, ao falarem sobre a aposentadoria, diziam que queriam relaxar, praticar esportes, viajar, ir ao estádio etc.

### **Considerações finais**

Ao fim de quase um ano de pesquisa, considero que há quatro achados importantes a serem destacados pontualmente:

I) o uso da categoria “tia” como tratamento dirigido às funcionárias evidencia a proximidade de seu trabalho com o mundo doméstico;

II) o confinamento destas mulheres ao posto de “copeiras” sugere que a formação pelo trabalho reprodutivo irá se manifestar dentro da organização do trabalho no RU por meio da parcelização e repetição de tarefas (como servir ou higienizar bandejas) típicas do taylorismo. Nesse sentido, como apontado o texto, os baixos salários não são só associados à terceirização, mas à visão de que tais trabalhos não necessitam de qualificação, pois são extensão das atividades “naturais” e gratuitas realizadas por elas (KARTCHEVSKY-BULPORT, 1986);

III) os dados da pesquisa apontam que na organização do trabalho no RU, os contratos não terceirizados estão associados aos postos de administração, fiscalização, manutenção e nutrição, sendo que entre estes a manutenção concentra majoritariamente homens e a nutrição mulheres que tiveram acesso à formação acadêmica de Ensino Superior. Os contratos terceirizados via Funcamp estão associados ao trabalho na copa, cozinha, almoxarifado, manutenção e limpeza, sendo as mulheres maioria na copa e limpeza e os homens na manutenção e estoque.

IV) a função de cozinheira(o) aparece como uma “zona de fronteira” entre o trabalho tipicamente efetuado por homens, como a manutenção e almoxarifado, e o trabalho realizado por mulheres, como a copa e higienização. Acredito que seja interessante

olhar para esta categoria, pois aqui a divisão sexual do trabalho irá se manifestar de forma diferente da observada nas demais funções de organização do trabalho no RU. Ademais, o trabalho das terceirizadas e terceirizados na cozinha industrial, evidencia à invisibilização e precarização a qual estes trabalhadores estão sujeitos: se por um lado são visíveis para quem passa pela rampa do RU e divide com estes trabalhadores (quase) o mesmo espaço, por outro, permanecem sendo tomados como terceirizados de outras empresas, isolados do círculo de socialização das pessoas que ali fazem suas refeições e tendo menor acesso a benefícios e direitos. Pouco se sabe sobre o trabalho que realizam, por este motivo pretendo me voltar para suas questões nas próximas etapas da pesquisa.

### **Referências bibliográficas**

BOURDIEU, Pierre. A economia das trocas lingüísticas: o que falar quer dizer. São Paulo: Edusp, 1982.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. A Bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. Cadernos de Pesquisa, n.110, p.67-104, jul. 2000.

COMBES, Danièle; HAICULT Monique. Produção e Reprodução: Relações Sociais de Riscos e de Classes. In: O sexo do trabalho. Kartchevsky-Bulport, Andrée, et al. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão. In: BRUSCHINI, ET AL. Mercado de Trabalho e Gênero: comparações internacionais. Rio de Janeiro, FGV, 2008.

HIRATA, Helena. Vida reprodutiva e produção: família e empresa no Japão. In: O sexo do trabalho. Kartchevsky-Bulport, Andrée, et al. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.

KARTCHEVSKY-BULPORT, Andrée. Divisão social do trabalho: práticas de classe e de sexos. In: O sexo do trabalho. Kartchevsky-Bulport, Andrée, et al. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.

KERGOAT, Danièle. Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. Novos estud. - CEBRAP, São Paulo , n. 86, p. 93-103, Mar. 2010.

KOFES, Suely. Mulher, mulheres: identidade, diferença e desigualdade na relação entre patroas e empregadas. Campinas, Editora da Unicamp, 2001.

MARCELINO, Paula; CAVALCANTE, Sávio. Por uma definição de terceirização. Cad. CRH, Salvador , v. 25, n. 65, p. 331-346, Ago. 2012.

MOLINIER, Pascale. Cuidado, interseccionalidade e feminismo. Revista Tempo Social v.26 n.1 2014.

PACÍFICO, Mariella. Operárias numa região do sul da Itália. In: O sexo do trabalho. Kartchevsky-Bulport, Andrée, et al. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.

RONCI, Donatella. Operárias divididas entre a casa e a fábrica. In: O sexo do trabalho. Kartchevsky-Bulport, Andrée, et al. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.

SOUZA LOBO, Elisabeth et al. A “prática invisível” das operárias. In: O sexo do trabalho. Kartchevsky-Bulport, Andrée, et al. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.