



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO (PROPAD)

**A TERCEIRIZAÇÃO EM UNIVERSIDADES PÚBLICAS FEDERAIS E A PRECARIZAÇÃO
DO TRABALHO: O CASO DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA**

RECIFE

2025

NATÁLIA ALVES MENDES

**A TERCEIRIZAÇÃO EM UNIVERSIDADES PÚBLICAS FEDERAIS E A PRECARIZAÇÃO
DO TRABALHO: O CASO DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração (PROPAD) do Centro de Ciências Sociais Aplicadas (CCSA) da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), na linha de Organização e Sociedade, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientadora: Prof.^aDr^a Débora Coutinho Paschoal Dourado

RECIFE

2025

.Catalogação de Publicação na Fonte. UFPE - Biblioteca Central

Mendes, Natalia Alves.

A terceirização em Universidades Públicas Federais e a precarização do trabalho: o caso dos trabalhadores terceirizados da Universidade Federal de Roraima / Natalia Alves Mendes. - Recife, 2025.

125 f.: il.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Programa de Pós-Graduação em Administração, 2025.

Orientação: Débora Coutinho Paschoal Dourado.

Inclui referências, anexos e apêndices.

1. Precarização do trabalho; 2. Terceirização; 3. Universidade Federal. I. Dourado, Débora Coutinho Paschoal. II. Título.

UFPE-Biblioteca Central

NATÁLIA ALVES MENDES

**A TERCEIRIZAÇÃO EM UNIVERSIDADES PÚBLICAS FEDERAIS E A
PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: O CASO DOS TRABALHADORES
TERCEIRIZADOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE RORAIMA**

**Dissertação apresentada ao Programa de
Pós- Graduação em Administração da
Universidade Federal de Pernambuco
(PROPAD/UFPE), como requisito
complementar para obtenção do grau de
Mestre em Administração.**

Data da aprovação: ____/____/____.

BANCA EXAMINADORA

**Prof.^a Dr.^a Débora Coutinho Paschoal Dourado (Orientadora)
Universidade Federal de Pernambuco**

**Prof. Dr. (Examinador Externo)
Instituição**

**Prof. Dr. (Examinador Interno)
Universidade Federal de Pernambuco**

GRADECIMENTOS

A Deus, pela sua infinita bondade e misericórdia, por ter sido meu refúgio e fortaleza nos momentos de desânimo e insegurança e por me conduzir doce e gentilmente a todos os caminhos que me trouxeram até esse momento.

Ao meu querido esposo, João Mendes, por me encorajar nos momentos de medo, por todo apoio e companheirismo durante essa jornada e principalmente por seu amor, que tem sido um bálsamo de cura para as minhas angústias e ansiedade. Obrigada por tudo, vida, você acreditou em mim quando nem eu mesma conseguia, sem você eu não teria chegado até aqui.

Ao meu amado filho, João Neto, por todo o amor e ternura que tão gentilmente me ofereceu nesse período tão intenso. Sua luz foi indispensável para que eu continuasse. Você é minha motivação diária, tenho orgulho do legado que com tanto esforço estamos construindo.

Aos meus pais, Maria Zilda e Raimundo Alves, pelos preciosos ensinamentos e exemplos. Vocês nunca mediram esforços para me proporcionar a oportunidade de progredir nos estudos, sempre me incentivaram e valorizaram o meu esforço. Sou eternamente grata a vocês por acreditarem no meu potencial e mesmo sem recursos, me deram condições de chegar onde estou. Amo muito vocês.

Aos meus irmãos, Gydêon, Gydelvan, Antonio Carlos, Tyayro e Nayhara, e sobrinhos Anne, Arthur e Ana Evelyn (In memoriam) pelo carinho e amor demonstrado a mim e por torcerem pelo meu sucesso.

Às minhas irmãs de congregação que sempre oraram por mim e me incentivaram. O carinho e preocupação de vocês durante esse processo intenso, por várias vezes, trouxe alívio ao meu coração, obrigada pela força!

À UFRR que tem sido minha segunda casa e me proporcionou essa oportunidade de crescimento profissional e aos colegas de trabalho, principalmente à Alessandra Moreira que embarcou comigo nessa jornada de desafios e evolução. Obrigada pelo seu auxílio e incentivo durante esse processo!

À minha orientadora, Prof^a. Dr^a. Débora Coutinho Paschoal Dourado, pelo direcionamento e apoio no decorrer de todo o mestrado, obrigada pelo seu empenho e conhecimento transmitido para minha formação.

Enfim, agradeço a todos aqueles que de forma direta ou indireta contribuíram para a conclusão deste trabalho.

"O período de maior ganho em conhecimento e experiência é o período mais difícil da vida de alguém".

Dalai Lama

"Que darei eu ao senhor por todos os benefícios que me tem feito?"

Salmo 116:12.

RESUMO

O mundo do trabalho, no decorrer dos séculos tem sofrido diversas influências que impactam diretamente na qualidade do trabalho e da vida do trabalhador. Suas diversas transformações têm ocorrido especialmente após o advento das Revoluções Industriais e da globalização e são resultados de políticas capitalistas de flexibilização das leis trabalhistas, que com a prerrogativa de crescimento econômico, precarizam trabalho e vidas. A terceirização, trazida como estratégia de flexibilização, no cenário brasileiro tem tornado as relações trabalhistas ainda mais frágeis, o que causa insegurança e instabilidade ao trabalhador. No caso do setor público e especificamente das Universidades Públicas Federais, o cenário de precarização não é diferente do setor privado. A presente pesquisa objetiva compreender o trabalho dos terceirizados da Universidade Federal de Roraima - importante instituição de ensino superior da região amazônica, analisando como este trabalho se aproxima ou se distancia das características de trabalho precarizado. A fim de se alcançar esse objetivo foi escolhida a abordagem qualitativa e o estudo de casos como estratégia, no qual a atividade do trabalhador terceirizado servente de limpeza foi selecionado como caso emblemático. Os métodos de coleta de dados seguiram a análise e a observação não-participante. Após o levantamento dos dados seguiu-se a análise de conteúdo de Bardim (2011) com a qual foram analisadas as características do trabalho pesquisado e as seis características de trabalho precário apontadas por Druck (2011) - *vulnerabilidade e desigualdade social; intensificação do trabalho; insegurança e saúde no trabalho; perda da identidade; fragilização da organização dos trabalhadores; e condenação do direito do trabalho*. O estudo aponta que a atividade terceirizada na UFRR apresenta aproximações com as seis características de precarização estudadas. Em duas delas: intensificação do trabalho e perda da identidade, há observações também de distanciamentos. Observa-se que os distanciamentos podem ser identificados principalmente na categoria invisibilidade/inferioridade e identificação/comunicação com o grupo. A pesquisa provoca o debate em torno do trabalho precarizado do trabalho, em seu tipo mais velado, o vínculo formal e legalizado da terceirização.

Palavras-chave: Precarização do trabalho. Terceirização. Universidade Federal. Flexibilidade.

ABSTRACT

The world of work has undergone various influences over the centuries, directly impacting both job quality and workers' lives. These transformations have been particularly evident since the advent of the Industrial Revolutions and globalization, resulting from capitalist policies aimed at labor law flexibilization. Under the premise of economic growth, these policies have led to the precarization of work and livelihoods. Outsourcing, introduced as a flexibilization strategy, has further weakened labor relations in Brazil, causing insecurity and instability for workers. In the case of the public sector, specifically within Federal Public Universities, the scenario of labor precarization is no different from that of the private sector. This study aims to understand the work of outsourced employees at the Federal University of Roraima—an important higher education institution in the Amazon region—by analyzing how their work aligns with or diverges from the characteristics of precarious labor. To achieve this objective, a qualitative approach was adopted, employing a case study strategy in which outsourced cleaning workers were selected as an emblematic case. Data collection methods included document analysis and non-participant observation. Following data collection, Bardin's (2011) content analysis methodology was applied to examine the characteristics of the studied work and the six dimensions of precarious labor identified by Druck (2011): social vulnerability and inequality; work intensification; job insecurity and occupational health; loss of identity; weakening of worker organization; and erosion of labor rights. The study indicates that outsourced work at UFRR exhibits similarities with all six characteristics of precariousness studied. In two of them: work intensification and loss of identity there are also observations of distancing. These divergences are primarily identified within the categories of invisibility/inferiority and identification/communication within the group. The research contributes to the debate on labor precarization, particularly in its most concealed form: the formal and legally sanctioned outsourcing model.

Keywords: Labor Precarization. Outsourcing. Federal University. Flexibility.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Lista de figuras

| | |
|---|-----|
| Figura 1 - <i>Timeline</i> da precarização do trabalho..... | 26 |
| Figura 2 - Ciclo da precarização do trabalho..... | 32 |
| Figura 3 - Coleta de dados - Análise documental..... | 59 |
| Figura 4 - Mapa do compus Paricarana UFRR..... | 64 |
| Figura 5 - Corpus da pesquisa..... | 66 |
| Figura 6 - Procedimentos de análise de dados a partir da observação..... | 76 |
| Figura 7 - Equipe de limpeza externa..... | 84 |
| Figura 8 - Mulher na equipe de limpeza externa..... | 96 |
| Figura 9 - Associação das características de precarização às características da atividade de servente de limpeza..... | 97 |
| Figura 10 - Comparação das características da atividade pesquisada com a característica de precarização: vulnerabilidade e desigualdade social | 99 |
| Figura 11 - Comparação das características da atividade pesquisada com a característica de precarização: intensificação do trabalho | 100 |
| Figura 12 - Terceirizada carregando galões com material de limpeza..... | 101 |
| Figura 13 - Comparação das características da atividade pesquisada com a característica de precarização: Insegurança e saúde no trabalho | 102 |
| Figura 14 - Cadeira no banheiro para descanso..... | 104 |
| Figura 15 - Comparação das características da atividade pesquisada com a característica de precarização: Perda da identidade | 104 |
| Figura 16 - Comparação das características da atividade pesquisada com a característica de precarização: Fragilização da organização dos trabalhadores | 106 |
| Figura 17 - Comparação das características da atividade pesquisada com a característica de precarização: Condenação do direito do trabalho | 107 |

Lista de quadros

| | |
|--|----|
| Quadro 1 - Classificação das ocupações formais e informais..... | 29 |
| Quadro 2 - Definições dos principais termos utilizados para a terceirização..... | 35 |
| Quadro 3 - Dispositivos legais da terceirização no Setor Público..... | 39 |
| Quadro 4 - Características de precarização do trabalho..... | 45 |
| Quadro 5 - Bases de dados usados para pesquisa..... | 51 |
| Quadro 6 - Algoritmo usado na pesquisa..... | 52 |
| Quadro 7 - Filtros utilizados na pesquisa..... | 52 |
| Quadro 8 - Resumo dos processos de coleta de dados..... | 61 |
| Quadro 09 - Comparação das características da atividade pesquisada com a característica de precarização: vulnerabilidade e desigualdade social | 67 |
| Quadro 10 - Comparação das características da atividade pesquisada com a característica de precarização: intensificação do trabalho | 68 |
| Quadro 11 - Comparação das características da atividade pesquisada com a característica de precarização: Insegurança e saúde no trabalho | 69 |
| Quadro 12 - Análise de unidades de contexto (notas de observação) e das unidades de registro (códigos) em relação à característica de precarização: perda da identidade | 70 |
| Quadro 13 - Comparação das características da atividade pesquisada com a característica de precarização: fragilização da organização dos trabalhadores | 72 |
| Quadro 14 - Comparação das características da atividade pesquisada com a característica de precarização: Condenação do direito do trabalho | 73 |
| Quadro 15 - Categorização a partir da análise documental..... | 73 |
| Quadro 16 - Perfil nacional do servente de limpeza..... | 83 |
| Quadro 17 - Características subjetivas da atividade terceirizada do servente de limpeza (notas de observação)..... | 89 |
| Quadro 18 - Pontos de proteção ao trabalho terceirizado do servente de limpeza (análise documental)..... | 92 |
| Quadro 19 - Distanciamento da atividade pesquisada em relação à característica de precarização - Perda de identidade | 94 |
| Quadro 20 - Pontos de debates em torno das condições de trabalho terceirizado - Análise documental..... | 97 |

Lista de Gráficos

| | |
|--|----|
| Gráfico 1 - Evolução dos recursos financeiros associados ao pagamento de Pessoal das Universidades Federais, no período 2014-2021..... | 48 |
| Gráfico 2 - Serventes de limpeza - divisão por gênero..... | 85 |
| Gráfico 3 - Média salarial do auxiliar de limpeza por região..... | 88 |

Lista de Tabelas

| | |
|--|----|
| Tabela 1 - Cronograma de observação..... | 58 |
| Tabela 2 - Relação de serviços terceirizados..... | 79 |
| Tabela 3 - Detalhamento do objeto do contrato..... | 86 |

Lista de Abreviaturas e Siglas

ANDIFES - Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior

CF 88 - Constituição Federal de 1988

CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IES - Instituição de Ensino Superior

IPEA - Instituto de Pesquisa Aplicada Econômica

OIT - Organização Internacional do Trabalho

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio

UFRR - Universidade Federal de Roraima

UFMT - Universidade Federal do Mato Grosso

UFPB - Universidade Federal da Paraíba

SUMÁRIO

| | |
|--|------------|
| 1 INTRODUÇÃO..... | 14 |
| 1.1 Contextualização do tema..... | 14 |
| 1.2 Delimitação do tema e definição do problema..... | 16 |
| 1.3 Objetivos..... | 19 |
| 1.1.1 Objetivo Geral..... | 19 |
| 1.1.2 Objetivos Específicos..... | 20 |
| 1.2 Justificativa..... | 20 |
| 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA..... | 24 |
| 2.1 Precarização do trabalho: contexto histórico..... | 24 |
| 2.2 Contexto histórico da Terceirização do trabalho no Brasil..... | 34 |
| 2.3 Precarização do trabalho terceirizado no setor público..... | 40 |
| 2.4 O contexto do trabalho nas universidades públicas e a precarização..... | 47 |
| 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS..... | 51 |
| 3.1 Revisão sistemática de literatura..... | 51 |
| 3.2 Natureza, tipo e delineamento da pesquisa..... | 53 |
| 3.3 Abordagem qualitativa..... | 53 |
| 3.4 Coleta de dados..... | 56 |
| 3.5 Procedimento de análise de dados..... | 62 |
| 3.6 O caso do trabalho terceirizado na UFRR..... | 65 |
| 4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS..... | 78 |
| 4.1 Caracterização do trabalho terceirizado na UFRR do ponto de vista institucional..... | 78 |
| 4.2 Identificação das características objetivas e subjetivas da atividade terceirizada de servente de limpeza..... | 83 |
| 4.3 Aproximação e distanciamento da atividade de servente de limpeza com as características do trabalho precarizado..... | 91 |
| 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 110 |
| REFERÊNCIAS..... | 116 |
| APÊNDICES..... | 123 |
| ANEXO A - Análise documental..... | 123 |
| ANEXO B - Diário de campo - frutos das observações..... | 124 |

1 INTRODUÇÃO

O capítulo de introdução deste trabalho traz apresentadas a contextualização da temática escolhida, a delimitação da problemática a qual gerou a questão da pesquisa, bem como a justificativa do porquê da temática e os objetivos que se pretende alcançar através da pesquisa.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA

O mundo tem assistido, nas últimas décadas, à expansão intensificada da precarização nas relações de trabalho em suas mais diversas formas. Apesar do assunto remontar ao século XVIII com a Revolução Industrial (Andrade, 2005; Antunes, 2009; Guimarães, 2016; Lojkine, 1995; Standing, 2014), o tema continua atual e cercado de polêmicas e debates, cujo principal desdobramento na atualidade brasileira, tem sido a expansão da terceirização, como se abordará nesse estudo.

Com a modernização das sociedades e suas necessidades de infraestruturas, economias e hierarquias, surgiu uma demanda insaciável por energia humana cuja aplicação atual alimenta a máquina da economia global ao invés de beneficiar o próprio indivíduo (Orquiza, 2023). Dessa forma concebe-se, sob o prisma do capitalismo, a ideia da força de trabalho como uma mercadoria, que como tal é regida pela lei do mercado (oferta e procura). Assim, os homens "[...] vendem sua força de trabalho como mercadoria em troca de salário mísero e com pouca perspectiva de uma carreira" (Busnello, 2021, p. 15).

Em meio à crescente oferta da venda da força de trabalho, que se origina em grande parte devido ao consumo fomentado pelo capitalismo, o trabalhador se vê cada vez mais encurralado a se vender precariamente, sendo caracterizado por Mészáros (2016) como "homem-mercadoria passivo". A definição do autor traz a ideia de que o trabalhador, que também é "escravo" de seu consumo e formado pelas instituições como tal, submete-se passivamente à comercialização com o objetivo principal de prover seu próprio consumo e subsistência.

Diante da incapacidade do mercado de trabalho de absorver toda a oferta de força de trabalho disponível - o que causa excedente - o simples fato de ter um emprego, ainda que precário, torna-se um privilégio. O que se pode verificar nesse contexto é que o trabalhador se encontra entre duas realidades, uma triste e outra trágica: a "oscilação entre o desemprego

completo e, na melhor das hipóteses, a disponibilidade para tentar obter o *privilégio da servidão*" (Antunes 2018, p. 39).

Esse cenário de mercantilização do trabalho e desequilíbrio na balança de oferta e procura - pendendo sempre para o lado da oferta - é propício para a expansão da precarização das relações de trabalho pois "a ameaça do desemprego e o aumento da pobreza, induzem à aceitação dos indivíduos das condições de precarização dos empregos" (Novaes; Carvalho, 2019, p. 6). Essa expansão iniciou a partir de 1970 com a crise do capitalismo e a adoção de políticas neoliberais cujas consequências para a vida do trabalhador se refletem em uma nova subjetividade que, pautada pelo trabalho precarizado, conduziu a uma precariedade de vida (Leite, 2019).

Em outras palavras, a precarização do trabalho é um desdobramento oriundo do advento do neoliberalismo, que surgiu com o intuito de salvar o capitalismo diante dos mecanismos criados no liberalismo clássico e que já não estava suprindo as carências desse modelo econômico. Ganha força então, a ideia de que as transformações no mundo do trabalho, tornando-o mais flexível e possibilitando a compra e venda da força de trabalho no mercado, independentemente da forma de contrato, seria a estratégia viável para a manutenção do modelo de acumulação flexível do capital (Druck, 2011).

Apesar de recorrente, tanto em países em desenvolvimento quanto em países desenvolvidos, a precarização do trabalho - hoje, por atingir proporções alarmantes - tem chamado a atenção da sociedade. Recentemente, manifestações de trabalhadores com trabalhos precários por aplicativo como por exemplo, *Uber*, *Uber Eats*, dentre outros, ocorreram em vários países, inclusive no Brasil, no dia 10 de maio de 2019, onde houve a adesão da paralisação mundial dos trabalhadores da *Uber* (Leite, 2019).

Essa paralisação foi apenas um exemplo da insatisfação do trabalhador em relação às condições precarizantes de trabalho no setor informal. Porém, o contexto do trabalho formal, ainda que de forma mais velada, também traz características de precarização. Nesse contexto, cabe mencionar o trabalho temporário (Oliveira *et al.*, 2021), o contrato de trabalho intermitente (Cruz; Pinto, 2024), bem como a terceirização - objeto de estudo deste trabalho - em cuja insegurança, instabilidade e desigualdade, a vida do trabalhador consubstancia-se em uma dimensão marcante.

Em suma, a precarização do trabalho tem vários desdobramentos, entre os quais está a terceirização. Esta é, segundo Giosa (1997, p. 14), "um processo de gestão pelo qual se repassam algumas atividades para terceiros, com os quais se estabelece uma relação de parceria". A terceirização se tornou assim, uma ferramenta gerencial amplamente utilizada no

mundo, sendo comprovadamente eficiente para maximizar os lucros das corporações, na medida em que aumenta a produtividade e diminui os custos dos encargos sociais próprios das relações formais. Porém, fora desse prisma de lucro, o trabalhador terceirizado torna-se invisibilizado, sendo o caso dos trabalhadores terceirizados da limpeza - foco desse trabalho - ainda mais marcante.

1.2 DELIMITAÇÃO DO TEMA E DEFINIÇÃO DO PROBLEMA

No contexto da precarização do trabalho, muito se tem debatido sobre as circunstâncias e consequências da terceirização na vida do trabalhador. Partindo desse debate e procurando fortalecê-lo, o trabalho apresenta como principal recorte, o vínculo terceirizado a partir da observação do trabalho dos serventes de limpeza em uma IES. As condições de vida desse trabalhador em suas variadas dimensões tornam-se então objetos de estudo neste trabalho que traz como guarda-chuva a temática da precarização do trabalho em instituições de ensino superior públicas.

A questão da terceirização é que essa ferramenta gerencial estratégica vem sendo apontada como um instrumento de precarização das relações e garantias laborais. Martini; Bertolin (2022) mostram que a transferência da execução de atividades, especialmente as finalísticas, para uma prestadora de serviços apresenta como real motivação a redução dos ônus - responsabilidades civis e trabalhistas - oriundos de uma contratação tradicional. Não se pode ignorar que a economia que a tomadora de serviço está obtendo, tem sido repassada em forma de alto custo para o trabalhador, que no final das contas, vê suas garantias e direitos sendo dirimidos e sua invisibilidade ainda mais acentuada.

A terceirização é um caminho sem volta e embora esta potencialize a atividade empresarial, proporcionando desenvolvimento econômico, não se pode admiti-la como instrumento de precarização do trabalho (Reis, 2019). Ou seja, o suposto aumento na geração de empregos e fortalecimento da economia não podem ser desculpas para permitir o retrocesso das garantias trabalhistas já conquistadas, nem tão pouco para a aceitação de condições precarizadas de trabalho. Deve-se respeitar a questão da igualdade em relação aos direitos trabalhistas os quais devem ser assegurados, através de regulamentações pensadas também no trabalhador, independentemente do tipo de contrato firmado.

A regulamentação da terceirização no Brasil foi uma consequência das altas taxas de desemprego, especificamente após os anos 2014. Diante dos crescentes índices apresentados pelo PNAD Contínua (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - Contínua), cujo percentual de desempregados subiu de 11,76% em 2016 para 12,5% em 2017, houve a

necessidade de flexibilizar mais ainda as relações trabalhistas para que mais postos de trabalho fossem gerados. Nesse cenário, foi aprovada em 2017 a Lei nº 13.429 de 2017 - Nova Lei da Terceirização - que deu nova roupagem à Lei nº 6.019 de 1974 e cuja principal alteração foi a chamada terceirização irrestrita. Assim, qualquer atividade da empresa poderia ser terceirizada, inclusive as finalísticas (Costa; Nabhan, 2019).

Porém, para Araújo; Alcântara (2021) a Lei da Terceirização poderia acentuar ainda mais as características da precarização do trabalho. Estas são explicadas por (Costa; Nabhan, 2019), os quais listam: dificuldade de planejamento do futuro, visto que seu emprego é incerto; desconfiguração da relação de emprego clássica (relação linear patrão-empregado); salários em média 20% a 25% mais baixos em relação ao trabalhador efetivo; enfraquecimento dos sindicatos; rotatividade de contratos; e precarização das condições sociais, tendo em vista os baixos salários.

No contexto da Administração Pública brasileira, cabe destacar que assim como no setor privado, as condições precarizantes do trabalho terceirizado também são observadas. Apesar de vários governos ao longo dos anos terem tentado regulamentar a terceirização no setor público, visando proteger as garantias trabalhistas, muitas características precarizantes ainda são reproduzidas nos contratos de terceirização da administração pública, como será demonstrado mais à frente.

Pelo fato de o Brasil se respaldar no modelo de administração pública Gerencial, que é um "modelo normativo baseado em valores de eficiência, eficácia e competitividade" (Secchi, 2009, p. 354), é esperado que a terceirização seja uma estratégia amplamente utilizada pela administração pública brasileira, porém não se espera que a precarização das relações trabalhistas seja aceita. Diante disso, alguns dispositivos legais foram criados neste âmbito.

As principais iniciativas de regulamentação da terceirização na Administração Pública brasileira se deram por meio de dispositivos legais que abrangem as peculiaridades desse setor, como: a Lei nº 8.666 de 1993 que regeu as licitações e contratos até 2023, sendo revogada pela Lei nº 14.133 de 2021; o Decreto nº 2.271 de 1997 que dispõe sobre contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional; a Lei nº 9.801 e o Decreto nº 3.151 de 1999 que tratam da extinção de cargos públicos com vista à redução de gastos com pessoal e a súmula 331 TST de 2011 que trata da responsabilização do Estado na proteção do trabalhador terceirizado. Já em 2018, foi editado o Decreto nº 9.507, o qual admite a terceirização de atividades-fim em empresas públicas e sociedades de economia mista, desde que incida em alguma das hipóteses dos incisos I ao IV (Dutra; Figueredo; Matos, 2019).

A Lei nº 8.666 de 1993, revogada em 2024 pela Nova Lei de Licitações e Contratações no Setor Público, foi sem dúvida, a mais abrangente para o setor, uma vez que durante sua vigência reforçava a responsabilidade do contratado quanto aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais decorrentes do contrato; esclarecia que a inadimplência do contratado quanto a esses encargos não transfere à Administração Pública a responsabilidade do seu pagamento, e ainda estabelece a obrigação de se designar servidor responsável por fiscalizar a execução do contrato (Da Costa, 2013).

Entende-se que as alterações evidenciam a importância do instrumento fiscalizatório, uma vez que no serviço público, a inadimplência das obrigações trabalhistas pela empresa contratada não implica em responsabilização automática do ente público (Vasconcelos, 2020). Ou seja, mesmo que não haja a responsabilização automática do ente nas situações citadas, o mesmo tem a obrigação de fiscalizar o contrato para evitar a culpabilização e a responsabilização solidária.

Restringindo o contexto da terceirização na Administração Pública brasileira para as universidades federais - recorte dessa pesquisa - percebe-se que estas têm atuado no limite da precarização, tendo em vista os sucessivos cortes orçamentários ocorridos nos últimos anos, o que torna a expansão da terceirização a opção viável para a manutenção de suas atividades de apoio. Reduções orçamentárias consideráveis ocorreram especialmente no contexto de 2014 a 2021 (De Araújo; Macedo 2022), cujos reflexos são constatados principalmente no gerenciamento de pessoas. Segundo gráfico apresentado pelos autores, essa redução foi de, aproximadamente, R\$ 9 bilhões para menos de R\$ 6 bilhões. A redução nos investimentos para estas instituições é ainda maior: aproximadamente 3 bilhões em 2014 para menos de 500 milhões em 2021.

Todos esses cortes comprometem sobremaneira a capacidade das instituições de oferecer serviço de qualidade à comunidade. Apesar dos dados anteriores, o orçamento disponível para as universidades federais continua a diminuir. Em nota, a ANDIFES (Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições de Ensino Superior) denuncia que a redução orçamentária em relação a 2023 se acentuou ainda mais na Lei Orçamentária aprovada, resultando no montante de R\$ 5.957.807.724,00 para as universidades federais em 2024, ou seja, valor R\$ 310.379.156,00 menor do que o orçamento de 2023 (ANDIFES, 2024).

Vale salientar que não apenas a qualidade do ensino nessas instituições é afetada, como também suas capacidades administrativas e gerenciais. Cada vez mais os gestores das IES precisam firmar contratos para aquisição de mão de obra terceirizada com o intuito de

suprir a carência de servidores concursados, pois o orçamento reduzido e as burocracias para criação de novos cargos não permitem a ampliação de efetivo. Caldeira; Caldeira (2019) apontam que se dá o nome de terceirização na gestão universitária à contratação, por parte de uma IES, de uma empresa terceira para fornecimento de um serviço ou função. Os autores acusam ainda que a terceirização de serviços de apoio parte da premissa de que a prática permite que a instituição se concentre no ensino, pesquisa e extensão.

Inserida no contexto das demais IES, tem-se a UFRR (Universidade Federal de Roraima) - importante universidade da região Norte brasileira e primeira instituição de ensino superior do estado de Roraima - a qual utiliza a terceirização como uma alternativa para compensar seu reduzido quadro funcional. Assim como outras IES, esta sofreu severamente com os sucessivos cortes orçamentários e na ausência de recursos para ampliarem seus postos de serviços efetivos, a UFRR vem se utilizando da terceirização como estratégia para continuar mantendo o funcionamento das suas atividades-meio. Os contratos de terceirização firmados pela UFRR são para suprir 12 funções: servente de limpeza (caso emblemático do estudo), encarregado, motorista, copeiro, recepcionista, cuidador de alunos, monitor de alunos, trabalhador agropecuário, tratador de animais, vaqueiro, auxiliar de serviços gerais e educador físico, conforme página institucional na web, em Dados Abertos.

Atualmente a instituição conta com um total de 1.214 servidores ativos (docente e técnicos, conforme dados do portal da transparência. Além desses servidores, a instituição conta com o apoio de 339 colaboradores terceirizados lotados em suas atividades de apoio.

Diante dos dados, os quais mostram que 21,83% da força de trabalho da Universidade Federal de Roraima é composta por trabalhadores terceirizados, dentre os quais 103 são serventes de limpeza, levantou-se a seguinte problemática de pesquisa, que moveu o presente estudo: até que ponto o trabalho terceirizado da UFRR se aproxima ou se distancia das características do trabalho precarizado?

Para responder à pergunta de pesquisa apresentada, foram definidos alguns objetivos de pesquisa, apresentados a seguir:

1.3 OBJETIVOS

O percurso investigativo da presente dissertação foi movido de modo a alcançar os objetivos que seguem:

1.3.1 Objetivo Geral

Analisar como o trabalho terceirizado na UFRR se aproxima ou se distancia das características do trabalho precário.

1.3.2 Objetivos Específicos

- i) Caracterizar o trabalho terceirizado na UFRR do ponto de vista institucional, destacando o trabalho do servente de limpeza como caso emblemático a ser investigado;
- ii) Identificar as características objetivas e subjetivas desse trabalho;
- iii) Comparar as características do trabalho investigado com as características do trabalho precário, identificando aproximações e/ou distanciamentos.

A seguir serão apresentados os argumentos que justificam a relevância da presente pesquisa, tanto do ponto de vista teórico, quanto prático.

1.4 JUSTIFICATIVA

A terceirização, cuja indissociabilidade com a precarização do trabalho é apontada por Druck (2019), tem se tornado uma estratégia cada vez mais difundida e praticada tanto no setor privado quanto no setor público. Porém, pouco se tem debatido a respeito dos impactos dessa modalidade de contrato trabalhista para o mundo do trabalho. No setor público, delimitação deste estudo, a mais recente atualização legislativa trabalhista - Lei nº 13.429 de 2017, a qual trouxe a terceirização irrestrita para o setor privado - causou insegurança e preocupação quanto à possível terceirização das atividades-fim futuramente, também no setor público. Até então o tema era impensável.

A insegurança e preocupação da sociedade são devido às características de precarização observadas nesse vínculo, que a cada dia afetam milhares de trabalhadores brasileiros. Flexibilizar ainda mais a legislação trabalhista, aumentando a precarização através da terceirização é um tema que merece debates. Trazê-los para o setor público é de fundamental importância diante do peso que o Estado tem nas relações sociais. Desse modo, é conveniente destacar que o estudo sobre a terceirização no setor público apresenta relevância legal, administrativa, econômica e social, conforme será demonstrado a seguir.

Quanto à relevância legal, percebe-se que ao longo da história da terceirização havia muita insegurança jurídica, várias interpretações e divergências entre o STF e o TST, que demonstrava "brechas" na lei. As regulamentações propostas ainda assim não conseguiam impedir as muitas causas trabalhistas envolvendo a terceirização. Uma pesquisa divulgada pela FGV indica que 64% das reclamações trabalhistas, de janeiro a agosto de 2023, estavam

relacionadas à terceirização (Pasqualetto; Barbosa; Fiorotto, 2023). A partir de 2017 com a aprovação da Lei nº 13.429, que regulamenta a terceirização no país, a modalidade passou por grandes alterações principalmente no tocante à terceirização das atividades-meio e atividades-fim, alimentando especulações quanto à abrangência para o setor público. Mais recentemente, a Lei nº 14.133 de 2021 (Nova Lei de Licitações e Contratações no Setor Público) também trouxe ainda mais dinâmica e desafios para a aplicação legal da terceirização no setor público.

Apesar de haver estudos detalhados sobre como essas mudanças legislativas afetam a terceirização no setor público, de uma forma geral (Atayde, 2022; Santos *et al.*, 2019; Mizael *et al.*, 2020; Vasconcelos, 2020), há um *gap* quando se trata da análise do impacto da terceirização para as universidades federais, bem como quanto ao cumprimento dos dispositivos legais para mitigar as condições precarizantes do trabalho terceirizado. Esse fato, corrobora então com a relevância do presente estudo em fornecer insights valiosos sobre a adaptação das instituições às novas normas e sobre o impacto dessas mudanças na gestão dos recursos humanos e financeiros dessas instituições.

No tocante à gestão universitária, sabe-se que a terceirização apresenta tanto benefícios quanto desafios. Di Pietro (2019) destaca as seguintes vantagens: concentração na execução da atividade finalística; a especialização da empresa contratada para executar as atividades de apoio; redução de gastos com os encargos trabalhistas e previdenciários; e simplificação da estrutura, por meio da redução de níveis hierárquicos. Por outro lado, é preciso destacar que também existe a obrigatoriedade de disponibilizar servidor designado à fiscalização dos contratos, conforme está disposto na Lei nº 14.133 de 2021, além dos riscos gerenciais, os quais estão associados à perda de controle sobre a qualidade dos serviços e à dependência de fornecedores externos.

Esses e outros assuntos relacionados aos desafios decorrentes da terceirização no setor público, os quais ainda não estão exauridos, precisam ser melhor estudados a fim de se compreender como as universidades federais os gerenciam. Estudos que demonstrem como se dá o gerenciamento desses riscos e das estratégias utilizadas para garantir a qualidade dos serviços terceirizados, tornam-se então de grande relevância para o aprimoramento das práticas de gestão pública.

Ainda deve-se considerar que o estudo da terceirização apresenta relevância econômica e social, uma vez que a modalidade de trabalho já se tornou uma grande potência na economia brasileira. Frente aos números apresentadas pelo PNAD Contínua para 2023 referentes à de mão de obra desocupada no Brasil - 8.082 milhões - e às taxas de pessoas ocupadas informalmente - 39.533 milhões - é importante destacar que em 2020, o IBGE

(Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) apontou que cerca de 4,3 milhões dos profissionais eram terceirizados, esse número representa 25% do total dos trabalhadores formais. Entre o total desemprego e a informalidade, a terceirização tem surgido no Brasil como uma válvula de escape. Porém, deve-se analisar se a oferta da terceirização não representa para as causas do trabalhador, um "*cavalo de Troia*". Nessa perspectiva, estudar a correlação entre a terceirização nas universidades federais e a precarização do trabalho, não apenas é importante, como indispensável para se chamar a atenção de gestores e entidades públicas para essa classe de trabalhadores.

A terceirização continua, de fato, em expansão mundial e cada vez mais empresas terceirizam parte de suas atividades. Porém, socialmente falando, a terceirização pode ter impactos profundos na estrutura de trabalho e nas condições laborais. Questões como precarização do trabalho, direitos trabalhistas, e a qualidade de vida dos trabalhadores terceirizados devem continuar sendo discutidas diante do aumento expressivo dessa modalidade de contratação. Uma análise detalhada sobre como a terceirização acontece de fato nas universidades, não apenas em relação aos aspectos legais, mas principalmente aos sociais e relacionais, é crucial para a visibilidade desses atores e principalmente para informar políticas públicas e decisões administrativas que busquem o equilíbrio entre eficiência e justiça social.

Por fim, a questão trabalhista regional também é um fator determinante da necessidade de se observar o caso da terceirização em uma universidade federal da grande região Norte - a UFRR. Dados da PNAD Contínua do IBGE referentes ao 3º trimestre de 2023 mostram que o Norte, dentre as cinco regiões brasileiras, é a que apresenta maior quantidade de pessoas em idade laboral, ocupadas informalmente, sendo que Roraima apresenta o 3º pior número dentro da região Norte. A plataforma coloca ainda, a região Norte com a segunda pior taxa de desemprego no 2º trimestre de 2024, ficando atrás apenas da região Nordeste.

Dados tão expressivos de desemprego e trabalho informal tornam a oferta do trabalho terceirizado na região Norte cada vez mais atrativa, além de minimizar reações contrárias às condições precárias de trabalho, uma vez que estas condições soam "aceitáveis". Sob esse prisma do trabalho precário na região Norte, faz-se relevante investigar o contexto da terceirização do trabalho universitário no estado de Roraima, cuja preocupante posição em relação ao mundo do trabalho, expõe a necessidade de debates e ações públicas.

Em suma, a terceirização é um dos fenômenos, atualmente, mais relevantes no mundo do trabalho. Seu estudo vai muito além da importância legal, econômica e gerencial, pois a terceirização, acima de tudo, apresenta impactos sociais. Sobretudo a vida social do

trabalhador é afetada, uma vez que essa relação triangular apresenta características que podem relacioná-la à precarização do trabalho. Nessa linha, torna-se de grande valia olhar para a terceirização na UFRR e traçar o perfil do trabalhador terceirizado da limpeza, bem como estudar seu ambiente e condições de trabalho, buscando entender a aproximação ou distanciamento desse trabalhador com o trabalho precarizado. Trazer luz para essas questões, induzir o debate e a sensibilização das autoridades e da sociedade para a causa dos trabalhadores terceirizados (a parte mais frágil dessa relação) é de extrema relevância para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A revisão da literatura se fará em três seções. Na primeira, será discutido sobre a precarização do trabalho, citando as diferentes definições dos autores sobre o tema, bem como a localização no espaço-tempo da evolução do termo e suas características. Para facilitar a visualização da evolução da precarização do trabalho ao longo do tempo, será apresentada uma linha do tempo com os mais significativos acontecimentos que influenciaram na temática. Em seguida, tendo se contextualizado a precarização do trabalho, serão apresentados os tipos de precarização e suas características conforme (Druck, 2011).

Na segunda seção, que será mais extensa pois contém o foco do trabalho, se discorrerá sobre o termo terceirização do trabalho. Aqui se apresentará o surgimento e o avanço da terceirização, especificamente a modalidade desenvolvida no Brasil. Será analisada sua implantação no Brasil e a adesão pelo setor público, incluindo as universidades federais. Serão enfatizados os esforços da legislação brasileira na regulamentação da terceirização, especialmente a Lei nº 13.429 de 2017, que legaliza a terceirização das atividades-fim e a Lei nº 13.467 de 2017, conhecida como reforma trabalhista.

Ainda nesta parte do trabalho, discorrer-se-á sobre as dimensões da precarização do trabalho presentes na contratação da mão de obra terceirizada. O objetivo é identificar características peculiares do vínculo terceirizado que são associadas aos traços de precarização.

E por fim, será apresentado um breve histórico sobre o ensino superior no Brasil, a expansão das universidades e a crise que estas têm enfrentado nos últimos anos. Nesse contexto das universidades federais, também serão abordadas as condições do trabalhador universitário, com informações sobre o trabalho na Universidade Federal de Roraima. Serão apresentados seus números e desafios enfrentados em relação à defasagem de servidores efetivos, culminado na dependência de mão-de-obra terceirizada para seu pleno funcionamento.

2.1 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: CONTEXTO HISTÓRICO

Antes de entrar propriamente na temática, é importante mencionar as importantes mudanças políticas e sociais ocorridas no mundo do trabalho com o advento do capitalismo. Em todas as sociedades, o homem sempre procurou estar ocupado com seu trabalho, pois este está ligado à própria sobrevivência e à dignidade (Antunes, 2011). Nos primórdios era a caça e pesca, com o passar do tempo o homem deixou o nomadismo e passou a cultivar a terra, criar animais e domesticá-los. Com a fixação do homem na terra e sua organização social, o

trabalho evoluiu para a produção de bens, sendo que era artesanal e familiar, e o trabalhador tinha o controle sobre todo o processo produtivo. Posteriormente, o trabalho passou a ser uma mercadoria, um bem de troca, passou a ter um valor negociável, o que viria a se intensificar com a decadência do feudalismo e advento da Revolução Industrial, por meio do capitalismo (Lojkine, 1995; Martins, 2023).

O colapso do feudalismo, que ocasionou a constante migração da população do campo para as cidades, e a Revolução Industrial proporcionaram o avanço do capitalismo como o conhecemos, onde o trabalho passou a ser uma mercadoria desvalorizada (Reckziegel; DÁmbrosio, 2019). Sobre a evolução do trabalho do período feudal para o capitalismo, (Takaki; Antoga, 2021) afirmam:

No feudo, o trabalho realizado visava à subsistência, e a divisão da organização do trabalho entre homens e mulheres priorizava o uso dos recursos naturais para a manutenção familiar. Com o desenvolvimento do capitalismo, estabeleceu-se nova divisão do trabalho: aumento do trabalho individual e a produção de excedentes, com geração de lucro, modificando a relação do campesinato com a natureza e entre si (Takaki e Antoga, 2021, p. 3).

A mercantilização opressora do trabalho gerou precarização para o trabalhador que vê cada dia mais seus direitos sendo flexibilizados por uma exigência mundial de acomodação do capital (Valla; Schor, 2020). Antunes (2009, p. 239) comenta: "É nesse quadro de precarização estrutural do trabalho que os capitais globais estão exigindo dos governos nacionais o desmonte da legislação social protetora do trabalho".

Diante das primeiras exposições sobre a evolução do trabalho e como o capitalismo vem alterando seus valores e, conseqüentemente, os paradigmas a serem seguidos pelo trabalhador, podemos constatar que há uma convergência dos rumos do trabalho para uma precarização globalizada (Guimarães, 2016). Nesse sentido é importante entender o contexto histórico que envolve a temática precarização do trabalho. Muitos eventos causaram grande impacto no mundo do trabalho ao longo dos séculos e continuam a influenciá-lo indefinidamente (Costa, 2020). Olhar criticamente para esses acontecimentos, além de proporcionar uma melhor percepção das mudanças pelas quais passam o mundo do trabalho, também ajuda a traçar projeções para o caminho futuro que o trabalhador percorrerá.

Alguns desses acontecimentos têm sido apontados como precursores ou maximizadores da precarização do trabalho, dentre eles merecem destaque: a Revolução Industrial (Lojkine, 1995; Guimarães, 2016); a globalização (Reckziegel; DÁmbrosio, 2019; Takaki; Antoga, 2021); o surgimento da Economia Gig (Vaclavik; Oltromari, 2022; Valla; Schor, 2020; Antunes 2011); e a chegada da Covid-19 (Silva 2020; Costa, 2020). Os

acontecimentos mais simbólicos sobre a temática foram cronologicamente colocados em uma *timeline* para melhor abordagem e compreensão. Por motivo de pertinência do estudo, apenas os eventos já citados anteriormente serão explanados.

Figura 1 - Timeline - Precarização do trabalho



Fonte: Autora (2025), a partir de (Lojkine, 1995; Guimarães, 2016; Reckziegel; D'ambroso, 2019; Takaki e Antoga, 2021; Valla e Schor, 2020; Antunes, 2011; Costa, 2020; Silva, 2020).

No final do século XVIII, a Revolução Industrial trouxe consigo paradigmas e conceitos revolucionários que modificaram, de forma geral, o mundo do trabalho e impactou a classe trabalhadora. A Revolução Industrial trouxe reforçou a ideia de que o trabalho dignifica o homem, pois era necessário "encorajar as pessoas a se juntarem à força de trabalho e a se dedicarem a empregos muitas vezes monótonos ou fisicamente exigentes" (Orquiza, 2023, p. 10). A nova configuração dos meios de produção empurrou as condições trabalhistas para uma maior precarização. A automação foi pensada para substituir a mão de obra humana e seu

princípio consiste na flexibilidade, uma vez que a máquina pode corrigir-se e ainda adaptar-se às demandas variáveis, apenas ajustando sua programação (Lojkin, 1995). Diante da grande capacidade produtiva das máquinas, o trabalhador começou a perder vagas de trabalho. Cada vez mais, a mão de obra se tornava excedente e conseqüentemente, desvalorizada.

A Revolução Industrial acabou também influenciando em uma revolução agrícola, pois com a modernização dos meios de produção, o campo possuía mais tecnologia que terminava por dispensar a mão de obra humana. Com isso, houve um aumento considerável de trabalhadores rurais sem trabalho, os quais encontraram na migração para as cidades uma alternativa de sobrevivência, porém estas também estavam comutadas por máquinas (Guimarães, 2016). Criava-se então, o cenário perfeito para expansão e aceitação das condições precárias de trabalho, pode-se dizer que a Revolução Industrial foi a mola propulsora do trabalho precarizado.

A partir daí, outros grandes eventos viriam também a ter influência nas relações de trabalho, como a globalização no final do XX. Nesse momento, o mundo tornou-se mais próximo, mais conectado e houve grandes avanços nos transportes e nas telecomunicações. Por outro lado, essa interconexão trouxe conseqüências negativas para as relações de trabalho, pois a expansão do comércio global levou à terceirização de empregos para países com mão de obra mais barata, resultando em salários mais baixos e condições de trabalho precárias para muitos trabalhadores. Reckziegel; D'ambroso (2019) dizem:

A globalização da economia gera uma estreita dependência entre as nações, influenciando a organização do trabalho, não apenas no setor produtivo, mas na distribuição e na prestação de serviços, operando de forma nociva no campo dos direitos sociais, diante da volatilidade do capital, capaz de transferir um inteiro parque fabril de um canto a outro no mundo conforme encontre custos menores de mão de obra (Reckziegel; D'ambroso, 2019. p. 4).

Nesse contexto, entende-se que a globalização trouxe grandes avanços para a economia, porém transformou de uma forma precarizante as relações de trabalho, forçando assim uma flexibilização com a qual a legislação trabalhista teve que se ajustar. Quem perdeu com essa flexibilização foi o trabalhador que cada vez mais sofre com a instabilidade de seus vínculos trabalhistas. Para Takaki; Antoga (2021):

a instabilidade é característica marcante da Pós-Modernidade. Noções de tempo e espaço passam a ser relativizadas e ganham nova constituição, principalmente com o advento da globalização e os avanços das tecnologias de informação e comunicação (Takaki; Antoga, 2021, p. 116).

Essa instabilidade é característica marcante no trabalho precarizado, pois o quantitativo de mão de obra sobressalente gera uma competição desenfreada onde quem está disposto a aceitar as condições precarizante, fica com a vaga.

Outro acontecimento que é importante mencionar nesse estudo é a chegada da chamada economia Gig, por volta de 2010, isto é, o surgimento de plataformas de trabalho *freelance* e sob demanda, como *Uber*, *Airbnb* e *Freelancer*. Estas plataformas oferecem flexibilidade, o que em um primeiro momento cativa a atenção do trabalhador, mas por outro lado, não proporciona estabilidade, tão pouco benefícios e proteção trabalhista. O crescimento da economia de plataformas tem levado a profundas discussões sobre o futuro do trabalho. Cada vez mais, as plataformas digitais vêm ganhando espaço. O que poderia ser apenas uma complementação de renda, está se tornando a única fonte de sustento para milhões de trabalhadores ao redor do mundo, aumentando ainda mais a informalidade e a insegurança trabalhista (Vaclavik; Oltramari, 2022; Martins *et al.*, 2023).

Valla; Schor (2020) trazem um estudo sobre o tema em que investigam sobre como as plataformas são vistas. Quatro terminações são apontadas: incubadoras empresariais, gaiolas digitais, aceleradores de precariedade e camaleões que se adaptam aos seus ambientes. Desses quatro termos, o segundo (gaiolas digitais) e o terceiro (aceleradores de precariedade) são completamente pertinentes a esse estudo. O primeiro deles traz uma noção da flexibilidade como uma falsa sensação de liberdade que aprisiona. Já o segundo, coloca o mundo digital como potencializador das condições precarizantes de trabalho. Nesse contexto, os autores apontam que "as plataformas oferecem, portanto, uma infraestrutura convincente e prontamente disponível para limitar a obrigação da empresa com a força de trabalho da qual depende" (Valla; Schor, 2020, p. 285).

É interessante destacar que, como dito no parágrafo anterior deste estudo, flexibilidade - no contexto das relações trabalhistas - nem sempre está atrelada a algo positivo. No caso das plataformas de trabalho, essa flexibilidade de horário e suposta autonomia, tem levado a jornadas de trabalho exaustivas, não havendo horários definidos para repouso e alimentação. Dessa maneira, se romantiza uma forma de precarização do trabalho, uma vez que, o trabalhador é levado a pensar que não trabalha para um chefe, sendo seu próprio patrão, se acha autônomo para decidir como, quando e onde trabalhar, pois não estaria limitado por um horário estipulado, salário fixo e local específico de trabalho como em um contrato tradicional (Rauber *et al.*, 2022, p. 2).

Antunes (2011, p. 30) traz à discussão a afirmação de que "estamos presenciando o advento e a expansão do [...] *novo proletariado da era digital*, do *novo proletariado de serviços*, e da *escravidão digital*". São conceitos fortes que o autor traz no intuito de mostrar a face sombria da flexibilização impetrada pelo capitalismo atual.

Ainda detalhando fatos históricos que marcaram e influenciam até hoje a precarização do trabalho, não se pode deixar de fora a vivência recente da pandemia da covid-19. O Coronavírus trouxe um cenário completamente novo, onde uma grave crise sanitária, ocorrida em 2019, provocou a crise econômica mais severa das últimas décadas (Silva, 2020). Nesse contexto pandêmico, uma das consequências mais avassaladoras para a economia foi o aumento do desemprego, o que eleva a informalidade, as subcontratações, e ainda a flexibilização das terceirizações e dos contratos temporários (Costa, 2020).

Diante do termo informalidade, é interessante fazer a diferenciação entre ocupações formais e informais.

QUADRO 1 - CLASSIFICAÇÃO DAS OCUPAÇÕES EM FORMAIS E INFORMAIS

| SETOR FORMAL | SETOR INFORMAL |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ● Empregados com carteira ● Militares ● Funcionários públicos estatutários ● Trabalhadores domésticos com carteira ● Empregadores com 6 ou mais empregados | <ul style="list-style-type: none"> ● Empregados sem carteira ● Trabalhadores domésticos sem carteira ● Conta própria ● Trabalhadores na produção para o próprio consumo ● Trabalhadores na construção para o próprio uso ● Não remunerados ● Empregadores com até 5 empregados |

Fonte: Targino; Vasconcelos (2015)

O quadro acima apresentado, traz uma classificação das ocupações formais e informais, de acordo com a taxa de participação no emprego total por posição na ocupação, entre 1993 e 2013. Os dados foram coletados por Targino; Vasconcelos (2015) a partir de publicações do PNAD.

Forçados pelo desemprego, durante a pandemia muitos demitidos decidiram empreender, e boa parte deles, na informalidade. Esses empreendedores por necessidade são geralmente classificados como indivíduos pouco qualificados e que abrem pequenos negócios, sem o devido estudo sobre como empreender (Denker *et al.*, 2021). A opção também gera precarização, uma vez que este indivíduo está sujeito a um trabalho sem as devidas observações das condições trabalhistas e de segurança, apresentando inclusive muita instabilidade.

Dessa forma, a precarização do trabalho abrange os mais diversos setores da sociedade. Conforme Fernandes (2023), a definição da OIT de que o trabalho precarizado se refere ao trabalho formal e informal com características objetivas e subjetivas de insegurança e incerteza (OIT, 2012), dá margem para conclusão de que o trabalho precário não acontece apenas nas ocupações do setor informal, mas também nas ocupações formalizadas. Corrobora com esse pensamento o que diz Standing (2019), ao afirmar que precarizado é o trabalhador sem vínculo trabalhista ou com um vínculo mais frágil, se comparado com o contrato trabalhista tradicional, o qual sintetiza a flexibilização das normas trabalhistas.

Como visto, a precarização do trabalho tem raízes bem antigas e profundas. Esta vai se moldando à modernidade. Cada fato marcante, socialmente e economicamente falando, mostra a capacidade de adaptação, adequação e flexibilização da precarização nas relações de trabalho. Mas afinal de contas, o que a literatura aponta como precarização do trabalho? Quais suas dimensões e influências na vida do trabalhador?

Antes de se introduzir os conceitos debatidos nas obras dos estudiosos do tema, como Standing (2014); Antunes (2009); Druck (2011); Bauman (1999) e Sennett (2015), é importante trazer o significado da palavra "*precarização*" na sua literalidade. Em uma busca pelo referido termo no "Dicionário Priberam da Língua Portuguesa", retoma-se a palavra original *precário* que traz os seguintes adjetivos a qualificando: inseguro, não estável, pobre, difícil, minguado, estreito, frágil, débil e delicado. Diante do rol de adjetivos negativos a esse termo atrelados, pode-se perceber que a precarização do trabalho é um assunto polêmico em cujo debate se encontram temas amplos e complexos, além de ser socialmente inaceitável, pois compromete profundamente as bases das relações trabalhistas.

Trazendo subjetividade para o debate, a OIT (Organização Internacional do Trabalho), define o trabalho precário da seguinte forma:

[...] trabalho realizado na economia formal e informal, caracterizado por vários níveis e graus de características objetivas (situação legal) e subjetivas (sentimento) de incerteza e insegurança. Embora um trabalho precário possa ter muitas faces, é geralmente definido pela incerteza quanto à duração do emprego, existência de vários empregadores, relação de trabalho ambígua ou disfarçada, falta de acesso à proteção social e aos benefícios geralmente associados a emprego, baixa remuneração, com obstáculos substanciais, legais e práticos, para ingressar em um sindicato e negociar coletivamente (OIT, 2012, p. 27).

A definição acima mostra que o trabalho precarizado possui traços, para além dos objetivos citados na definição anterior. A subjetivamente é representada pela fragilidade nos vínculos trabalhistas, ou seja, - insegurança e instabilidade - é resultado das políticas de flexibilização

das relações de trabalho, cuja implantação se deu em atendimento às necessidades expansionistas do capitalismo moderno, a partir dos anos 1970 (Fernandes, 2023).

Para Standing (2014), precarização do trabalho refere-se à crescente insegurança e vulnerabilidade enfrentada pelos trabalhadores, caracterizada por contratos de trabalho instáveis, baixos salários, falta de benefícios sociais e ausência de proteção trabalhista, resultando na formação de uma nova classe social, o *precariado*. O autor define que há três tipos de precariado: o primeiro, trabalhadores sem grande instrução/escolarização e com forte sentimento de frustração e privação; o segundo, composto por e minorias apresentar-se-iam, relativamente, de forma mais passiva e o terceiro, formado por aqueles trabalhadores precários instruídos, alto grau de escolaridade e com forte sentimento de privação relativa e frustração, despreendida Sobre o surgimento dessa nova classe, Standing (2014) afirma:

Começou como um movimento de jovens, com europeus instruídos e descontentes alienados pela abordagem do mercado competitivo (ou neoliberal) do projeto da União Europeia que os instava a uma vida de empregos, flexibilidade e crescimento econômico mais rápido. Mas suas origens eurocêntricas logo deram lugar ao internacionalismo, na medida em que eles viram sua difícil situação de inseguranças múltiplas ligadas ao que estava acontecendo com outras pessoas ao redor do mundo. Os migrantes tornaram-se parte substancial das manifestações do precariado (Standing, 2014, p. 16).

O autor inclusive definiu o precariado como milhões de pessoas ao redor do mundo sem uma âncora de estabilidade. Essa segurança necessária seria proveniente da proteção dos direitos trabalhistas, ou seja, a garantia de condições dignas de trabalho, onde o provimento através dele não significasse, padecimento, adoecimento e precarização.

Outro autor que corrobora a concepção de vulnerabilidade da classe trabalhadora precarizada é Bourdieu (2008), o qual aborda a precarização do trabalho como parte de um sistema de desigualdades estruturais, cujo acesso desigual ao capital cultural, social e econômico perpetua a marginalização e a vulnerabilidade dos trabalhadores, dificultando sua capacidade de competir no mercado de trabalho e de garantir condições de trabalho dignas. A visão de Bourdieu ultrapassa os limites da fragilidade do vínculo trabalhista e traz luz para questões sociais como a desigualdade e a dignidade do trabalhador. O que se entende a partir do pensamento desse autor é que existe um ciclo vicioso contido num sistema de desigualdades estruturais que se perpetua, levando sempre à precarização daqueles que recebem do capitalismo apenas os ônus, ou seja, a classe trabalhadora, pois estes arcam com os custos da manutenção do sistema capitalista. Esse ciclo, didaticamente desenhado com o intuito de simplificar a compreensão do pensamento de Bourdieu, pode ser interpretado da seguinte forma:

Figura 2 - Ciclo da precarização do trabalho de Bourdieu



Fonte: Autora, 2025 (a partir de Bourdieu, 2008).

Já para Bauman (1999), a precarização do trabalho é uma consequência da liquidez das relações sociais e econômicas na modernidade líquida, onde os empregos tornam-se cada vez mais transitórios e incertos, alimentando a insegurança e a ansiedade entre os trabalhadores, que enfrentam dificuldades para planejar suas vidas e garantir estabilidade financeira. Para o autor, o termo liquidez se conecta com a noção de tempo, que é fugaz, denota a fragilidade das relações humanas, as constantes mudanças e a transitoriedade das relações sociais. Entende-se que essas características da modernidade líquida influenciam também nas relações de trabalho, trazendo a insegurança nos vínculos, já citada pelos outros autores mencionados. Essa liquidez nas relações trouxe uma desconexão entre o trabalho e o todo que ele realmente significa e ao qual ele pertence, restando apenas uma objetificação, como explicado por Bauman (1999):

A separação das atividades produtivas do resto dos objetivos da vida permitiu que o “esforço físico e mental” se condensasse num fenômeno em si mesmo — uma “coisa” a ser tratada como todas as coisas, isto é, a ser “manipulada”, movida, reunida a outras “coisas” ou feita em pedaços (Bauman, 1999, p. 133).

Outro autor que comunga com a ideia de instabilidade associada à precarização do trabalho é Sennett (2015), que descreve o termo como a erosão das relações estáveis e significativas entre os trabalhadores e seus empregadores, causada pela flexibilização do mercado de trabalho e pela terceirização, resultando em empregos fragmentados, baixa coesão social e diminuição da identidade profissional. Em sua concepção sobre a precarização, Sennett traz dois termos que serão amplamente discutidos nas páginas seguintes:

flexibilização do mercado de trabalho e terceirização. Sobre a flexibilidade, pode-se perceber o posicionamento contrário do autor, conforme o seguinte trecho: "A repulsa à rotina burocrática e a busca da flexibilidade produziram novas estruturas de poder e controle, em vez de criarem as condições que nos libertam" (Sennett, 2015, p. 176-177).

O que pode ser entendido com o pensamento do autor é que de uma forma geral, a palavra flexibilidade tem uma conotação positiva, inclusive, pode-se pensar em liberdade. Porém, o mesmo termo, associado ao trabalho, traz precarização. Isso se deve ao fato de que a flexibilização implica acordos que reduzem a estabilidade do trabalhador, imputando a este os riscos e insegurança desse vínculo trabalhista. Em concordância com esse autor, Standing (2014), diz:

[...] tudo deveria ser feito para maximizar a concorrência e a competitividade e para permitir que os princípios de mercado permeassem todos os aspectos da vida. Um dos temas era que os países deveriam aumentar a flexibilidade do mercado de trabalho, o que passou a significar uma agenda para a transferência de riscos e insegurança para o trabalhador e sua família (Standing, 2014, p. 11).

Dentre os estudiosos brasileiros das relações trabalhistas pode-se listar os mais citados em trabalhos acadêmicos como Antunes (2009, 2011, 2018); Druck (2011, 2013, 2018, 2019); Pochmann (2012); e Carelli (2003) que também comungam com os pensamentos daqueles. Esses autores entendem que a flexibilização trazida pelo neoliberalismo em nome de uma maior produtividade e competitividade, fragmentam as relações trabalhistas, acarretando em precarização do trabalho e da vida social do trabalhador. Nesse sentido, os autores conversam entre si, de modo que suas definições são muito próximas.

Antunes (2009) define a precarização do trabalho como o resultado das transformações no modo de produção capitalista, cujas principais características são: baixos salários, falta de segurança no emprego, jornadas extenuantes, entre outros aspectos. Para o autor, a busca capitalista incessante por maximização de lucros, acaba por custar aos trabalhadores seus direitos e qualidade de vida. No livro "*Os sentidos do trabalho*" (2009), o autor traz um panorama das transformações no mundo do trabalho sob o prisma do capitalismo contemporâneo.

Segundo Antunes (2009), a crise estrutural do capital e a globalização forçaram a busca por novas alternativas. O taylorismo/fordismo¹ encontraram limites que não suportavam a expansão do capitalismo moderno. O neoliberalismo surgiu então como o caminho viável para aplacar a crise do capital, transferindo deste para o mundo do trabalho. Essa crise no

¹O taylorismo/fordismo realizava uma expropriação intensificada do operário-massa, destituindo-o de qualquer participação na organização do processo de trabalho (Antunes, p. 41, 2009).

trabalho, pode-se entender como a percepção da precarização sendo alcançada pela classe-que-vive-do-trabalho².

Ainda tratando do tema no cenário brasileiro e partindo do mesmo ponto de vista de Antunes (2009), de que a precarização do trabalho é resultado de transformações sociais, políticas e econômicas exigidas para reorganização e adaptação do mercado de trabalho aos novos fenômenos globais ocorridas no capitalismo, Druck (2013) diz:

Entretanto, as diferentes conjunturas históricas e as transições de uma era a outra evidenciam processos de transformação em que velhas e novas formas de trabalho e emprego coexistem, são combinadas e, ao mesmo tempo, se redefinem, indicando um típico movimento de metamorfose, que, no atual momento, se dá sob a égide de uma dinâmica que passa a predominar sobre outras: é a dinâmica da precarização social do trabalho (Druck, 2013, p. 5-6).

O que a autora levanta, com o trecho citado, é a dinâmica da precarização do trabalho que se perpetua diante das mais intensas modificações sociais, econômicas e políticas. Não importam as conjunturas, as relações de trabalho se transformam, se ajustam, se adaptam, porém a precarização parece ser algo atemporal, como um ponto fixo e seguro para as transformações do capitalismo.

Druck (2019) ainda discute que as mudanças na legislação que buscam a regulamentação dos direitos trabalhistas, como a reforma trabalhista estabelecida pela aprovação das Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017, na verdade trazem mais precarização para o trabalhador, pois libera a terceirização irrestrita³. "Isso porque se compreende que a terceirização hoje, no Brasil, antecipa o que a "Reforma Trabalhista" está legalizando para todos os trabalhadores: a precarização como regra" (Druck, 2019, p. 298). Sobre a terceirização, aqui introduzida por Druck, grandes polêmicas têm surgido e é sobre esse tema que a próxima seção se debruça.

2.2 A TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

Antes de se adentrar à terceirização no contexto brasileiro, é mister que se entenda a amplitude do tema em nível mundial, e só posteriormente se discutir como se deu sua adesão no cenário brasileiro e o que tem sido estudado sobre a temática, até o momento.

A partir do final do século XX, o mundo do trabalho passaria por profundas transformações que foram ocasionadas pelas próprias mudanças no modo de produção

²A classe-que-vive-do-trabalho, a classe trabalhadora, hoje inclui a totalidade daqueles que vendem sua força de trabalho, tendo como núcleo central os trabalhadores produtivos (no sentido dado por Marx, especialmente no Capítulo VI, Inédito) (idem, p. 98)

³No próximo capítulo será tratado do tema.

capitalista. Ela surgiu com o modelo de produção japonesa *Toyotismo*, assim introduzindo a produção flexível, e possibilitando diversas subcontratações (Hening, 2020). Pochmann (2012, p. 109) diz: "O avanço da terceirização do trabalho tem sido a expressão maior das transformações no modo de produção e distribuição de bens e serviços nas economias capitalistas transcorrido desde o último terço do século XX".

Embora muitos estudiosos desse fenômeno sejam consensuais sobre os efeitos negativos da terceirização para a classe trabalhadora e a associem à precarização (Antunes, 2009; Druck, 2013; Filgueiras; Cavalcante, 2015; Carelli, 2003; Lima, 2010; *etc...*), poderá ser constatado em Pochman (2012) que a terceirização não necessariamente implica - para todos os países - precarização dos contratos de trabalho. Este último autor inclusive diferencia a terceirização nas economias desenvolvidas e não desenvolvidas, da seguinte forma:

Nas economias desenvolvidas, o trabalho terceirizado resulta, em geral, da opção patronal pela ampliação dos ganhos de produtividade. [...] Nos países não desenvolvidos o trabalho terceirizado expandiu-se mais recentemente. A principal motivação tem sido a busca pela redução de custos do trabalho em torno da exposição do setor produtivo à competição internacional (Pochman, 2012, p. 109).

O que Pochman (2012) defende é que existem duas formas de se pensar a terceirização, em uma se objetiva a produtividade, e nesse caso, entende-se a terceirização como uma estratégia para concentração de maiores forças na atividade fim. Nesse caso, a empresa adere à terceirização em nome da produtividade e é dessa forma que economias desenvolvidas vêm a terceirização. A outra forma, amplamente pensada em economias não desenvolvidas ou em desenvolvimento como é o caso do Brasil, foca na redução de custo com encargos sociais e trabalhistas, aumentando assim a margem de lucro empresarial. Para o autor, a segunda forma implica em precarização no trabalho.

Diante da introdução sobre a terceirização do trabalho, resta conceituá-la, trazer as definições e caracterizá-la. A terceirização é definida segundo DIEESE (2008) como um processo em que uma empresa transfere a execução de uma ou mais atividades que antes eram executadas por funcionários internos, para que outra empresa as execute. A partir dos conceitos utilizadas nesse relatório foi possível elaborar o seguinte quadro contendo os termos utilizados nesse escopo, bem como suas definições:

QUADRO 2 - DEFINIÇÕES DOS PRINCIPAIS TERMOS NA TERCEIRIZAÇÃO.

| TERMO | DEFINIÇÃO |
|------------------------------------|--|
| Empresa mãe ou empresa contratante | Contrata de outra empresa, a produção de um bem ou a prestação de um serviço |

| | |
|------------------|---|
| Empresa terceira | Contratada pela empresa mãe para a produção de um bem ou execução de um serviço |
| Atividade-fim | Atividade específica que é a razão de ser de uma empresa, é a sua atividade principal |
| Atividade-meio | Atividades executadas apenas como apoio para a produção de um bem ou a execução de um serviço. Estas são geralmente as atividades terceirizadas |
| Terceirizado | Ao contrário do que se pensa, esse não é termo utilizado para o trabalhador de uma empresa terceira. Terceirizado se refere ao serviço ou atividade que sofre a terceirização |

Fonte: Autora, 2025 (a partir de DIEESE, 2008).

Os autores Martino; Bertolin (2022) explicam que a palavra terceirização deriva do latim *tertius* que indica uma relação em que o vínculo é estabelecido por duas partes, mas a relação final se dá entre uma delas e um terceiro. Para Carvalho; Bridi (2015), esse terceiro seria dispensável para a existência da relação e que ele é quem intermediaria a contratação de mão de obra para a empresa contratante.

A terceirização juntamente com os contratos temporários de trabalho - trabalho prestado por pessoa natural para atendimento de necessidades transitórias da empresa (Oliveira *et al.*, 2021) - e o contrato de trabalho intermitente - quando a prestação de serviço por parte do trabalhador à empresa acontece de forma eventual, não contínua, sempre que o empregador precisar (Cruz, 2024) - são mecanismos de flexibilização exigidas pelo capitalismo moderno que precarizam as relações de trabalho.

Ainda no contexto da terceirização, é necessário delinear como se deu a introdução da terceirização no Brasil e no setor público, suas peculiaridades e regulamentação. Assim, a terceirização do trabalho se consagrou nas empresas privadas brasileiras de forma a atender as necessidades do empresariado, a princípio automobilístico com o intuito de se concentrar na essência de seus negócios (Martino; Bertolin, 2022). Sua regulamentação se deu com o intuito de modernizar e flexibilizar as relações trabalhistas, proporcionando assim geração de mais empregos e renda. Porém essa finalidade é um assunto controverso que apresenta dois lados e pontos de vista muito opostos. Os autores acima mencionados explicitam sobre os dois posicionamentos:

No Brasil, observa-se que a terceirização se tornou uma das aparentes "tábuas de salvação" da economia nacional nos últimos anos. Enquanto os poderes Legislativo e Executivo, bem como o empresariado, afirmam ser essa a única forma de mitigar a

recessão e o desemprego, trabalhadores e entidades de classe entendem que tal modalidade de contratação não só é catalisadora de degradação das condições de trabalho, como também implica a diminuição perene das remunerações (*Idem*, p. 3).

A terceirização é um fenômeno relativamente recente na história do Brasil, sendo que sua inserção aconteceu por volta da década de 70 e cresceu com o fortalecimento da ideologia neoliberal por volta de 1990 (Reis, 2019). Para Pochmann (2012), uma série de situações desfavoráveis corroboraram para que a terceirização ganhasse importância no Brasil, como: o movimento de abertura comercial e desregulamentação dos contratos de trabalho; ambiente competitivo desfavorável ao mercado interno; baixo dinamismo econômico; contida geração de empregos; taxa de câmbio valorizada; altas taxas de juros; ofertas de empregos precarizados e atuações sindicais diminuídas.

No Brasil, apesar de a terceirização ter surgido primeiramente no setor público, na era militar, década de 1967 (Druck *et al.*, 2018), foi o setor privado que de fato a abraçou, difundindo-a entre as empresas brasileiras. As grandes corporações instaladas no Brasil iniciaram assim um processo de terceirização desenfreado o qual a legislação do país precisaria regulamentar.

Inicialmente, a terceirização não apresentava uma regulamentação definida, o trabalhador ficava à mercê dos entendimentos diversos a respeito do contrato. Com a Lei nº 6.019 de 03 de janeiro de 1974, que posteriormente sofreu diversas alterações, especialmente pela Lei nº 13.429 de 31 de março de 2017 - conhecida como lei da terceirização (Brasil, 1974), os primeiros conceitos foram surgindo, inclusive o conceito de relação triangular (Guimarães; Carvalho, 2021). Nesse caso, o autor entende que três personagens estão envolvidos em uma relação de trabalho onde tradicionalmente caberia apenas dois (empregado e patrão) e que esse conceito se contrapõe com a bilateralidade convencional já estabelecida.

Diante das lacunas deixadas pela lei e das diversas interpretações jurídicas em torno dela, houve um esforço de regulamentação com a súmula nº 331 do TST de 1993, cujo principal objetivo era regularizar a terceirização de atividades-meio, ou seja, atividades periféricas ou de apoio, vetando dessa forma, a possibilidade de transferência da execução das atividades finalísticas (Brasil, 1993). Porém esta súmula ainda deixava diversos pontos omissos o que gerava insegurança jurídica (Benvindo; Saraiva 2023).

No cenário econômico brasileiro em que o desemprego era uma constante e a terceirização parecia desenfreada devido à falta de regulamentação, alguns esforços iniciais foram impetrados para regularização (Projeto de Lei (PL) n.º 4.330 – I, de 2004, que dispõe

sobre os contratos e as relações de trabalho decorrentes da terceirização; Projeto de Lei da Câmara (PLC) n.º 30/2015, permitia a prática da terceirização em todas as atividades da empresa, incitando-a de forma indiscriminada e sem responsabilidade social; e Projeto de Lei do Senado (PLS) n.º 300, de 2015, que estabelecia a responsabilidade solidária da contratante sob as verbas trabalhistas e previdenciárias (Rodrigues *et al.*, 2020). Outro instrumento de regulamentação importante para a terceirização no Brasil é a Súmula n.º 331 do TST, que trouxe dentre outras determinações, a ilegalidade da contratação por meio de empresa interposta, salvo em caso de trabalho temporário⁴ e ainda libera a terceirização de serviços especializados ligados à atividade-meio da empresa⁵ (Brasil, 1993).

Dentre todas essas propostas e alterações na legislação, as mais significativas aconteceram em 2017 com a aprovação da Lei n.º 13.429/17, também conhecida como Lei da Terceirização e a Lei n.º 13.467/17, conhecida como Reforma Tributária. A primeira traz uma definição concisa do que é uma empresa prestadora de serviços terceirizados, bem como suas obrigações e a ratificação da não vinculação empregatícia entre os trabalhadores desta e a empresa contratante, seja qual for o ramo. Já a segunda, veio confirmar a terceirização com a alteração do artigo 4º-A, *caput*, da Lei n.º 6.019, a qual estende a transferência pela contratante, inclusive das atividades-fim, ou seja, a atividade principal de uma organização. Com a promulgação desta última lei, houve liberação para a terceirização irrestrita no ordenamento brasileiro. O que se pode constatar com isso é um aumento da precarização do trabalho (Druck, 2019).

Em se tratando da terceirização do trabalho no setor público, Druck (2018) demonstra que foi nesse setor que ocorreram os primeiros esforços de regulamentação com a instituição do Decreto-Lei n.º 200/67. O principal objetivo com esse decreto era enxugar a máquina pública, reduzindo os gastos com pessoal cujas atividades desempenhadas poderiam ser transferidas para a execução indireta. No artigo 10º, §7º deste decreto consta a seguinte redação:

Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução (Brasil, 1967).

⁴ Cf. Súmula 331, I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei n.º 6.019, de 03.01.1974).

⁵ Cf. Súmula 331, III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n.º 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

Com a necessidade de mais regulamentação, alguns dispositivos jurídicos foram surgindo na legislação brasileira. Os principais deles, bem como os tópicos mais relevantes sobre a terceirização no setor público, podem ser visualizados no quadro abaixo, o qual foi elaborado conforme (Vasconcelos, 2020).

QUADRO 3 - DISPOSITIVOS LEGAIS DA TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO NO SETOR PÚBLICO

| DISPOSITIVO LEGAL | DETERMINAÇÃO JURÍDICA |
|--------------------------|---|
| Dec. Lei nº 200/67 | Admitiu-se a descentralização de tarefas executivas, recorrendo-se à execução indireta dessas atividades. |
| Lei nº 5.645/70 | Delimitou-se quais seriam as atividades consideradas executivas: atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas. |
| Lei nº 6.019/74 | Regulamenta a intermediação de mão de obra para “atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços”. |
| Lei nº 7.102/83 | Autorizar a terceirização de vigilância patrimonial e de transportes de valores, em caráter permanente. |
| Súmula TST nº 256/86 | orientação restritiva das hipóteses de contratação de trabalhadores por empresa interposta. |
| Súmula TST nº 331/93 | Estabelecimento de diretrizes para a terceirização na Administração Pública, consignando que, ainda que ilícita a terceirização, não se configura vínculo de emprego com a Administração. |
| Lei Comp. nº 101/00 | Lei de Responsabilidade Fiscal. Limita-se os gastos públicos com pessoal estimulando a terceirização, uma vez que a subcontratação não é considerada despesa com pessoal. |
| Decreto nº 9.507/18 | Modifica os contornos da terceirização na Administração pública, admitindo a terceirização das atividades-fim nesta. |

Fonte: Autora, 2025 (a partir de Vasconcelos 2020).

Em suma, a partir do quadro acima, pode-se constatar a evolução da terceirização no Brasil e especificamente no setor público, inclusive sendo aí que a terceirização primeiro se instalou no Brasil, pois esta já era possível desde 1967 (Mizael, 2020). A princípio, ela apareceu de forma sutil, estando presente apenas nas atividades de apoio, ou atividades-meio. Recentemente, com a Lei nº 9.507 de 2018, essa ferramenta se estendeu até as atividades-fim das empresas públicas e sociedades de economia mista controladas pela União, em situações específicas para atendimento dos princípios administrativos da eficiência, da economicidade e da razoabilidade.

Nessa perspectiva, diante do avanço da terceirização no Brasil e das vantagens que esta traz para o Setor Público brasileiro, é indiscutível que a terceirização se tornou uma

excelente ferramenta de gestão pública, por outro lado, deve-se discutir as questões sociais que envolvem o trabalhador terceirizado. O próximo tópico abordará as características da precarização nos vínculos de trabalhadores terceirizados do Setor Público.

2.3 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO TERCEIRIZADO NO SETOR PÚBLICO

A Administração Pública, diferentemente do setor privado, impõe aos seus órgãos o papel de fiscalizar a execução da prestação de serviços por eles contratados. Essa fiscalização que se inicia desde a licitação, não diz respeito apenas à qualidade do serviço prestado, mas também inclui a verificação do cumprimento das obrigações trabalhistas por parte da empresa contratada, bem como a garantia do pagamento de verbas rescisórias (Vasconcelos, 2020).

Quanto à fiscalização de contrato, a súmula 331 do TST de 2011 trouxe entendimentos importantes e ainda vigentes para a Administração Pública, as quais principalmente resguardam o órgão público de possíveis responsabilizações, como se lê:

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada (Brasil, 2011).

Porém, mesmo diante da exigência de fiscalização, as características de precarização não são ausentes nesses vínculos de terceirização. Uma das características mais notáveis é sem dúvida, a grande diferença salarial entre colaboradores terceirizados e servidores efetivos de uma instituição pública.

Sobre essa diferença, Carvalho; Bridi (2015) apontaram que os servidores efetivos de uma instituição pública (UFPB), recebiam uma média salarial 2,8 vezes maior que colaboradores terceirizados. Corroborando esse fato, e mostrando que a diferença salarial não foi sanada com o decorrer dos anos, Caldeira; Caldeira (2019) realizaram uma pesquisa na qual foi feito um comparativo dos custos médios dos últimos cinco anos dos cargos de motorista (efetivo x terceirizado) na UFMT. O resultado obtido mostrou que o motorista terceirizado custa para a instituição em média 27,71% a menos que o motorista efetivo. Rodrigues; Santos; Silva (2020) também encontraram resultados desfavoráveis para os trabalhadores terceirizados. Os autores constataram que 85,2% desses trabalhadores recebem

até 1 (um) salário mínimo. Essa realidade mostra o quão vantajoso é o contrato de terceirização para uma instituição pública.

Dentro desse contexto, pode-se perceber que a organização contratante e a empresa terceira são as grandes beneficiadas com a relação trabalhista terceirizada. Porém ao mudar o foco das atenções para o trabalhador terceirizado, o que pode ser constatado é que nessa relação triangular, o ator principal é o trabalhador, pois segundo Melo; Helal (2023, p. 3) "o trabalhador terceirizado exerce, concomitantemente, o papel de gerador de riqueza para uma organização e redutor de custos para outra". Diante da importância que a terceirização tem para o setor público torna-se imperioso olhar para a parte invisibilizada dessa relação triangular: o trabalhador terceirizado, que no caso do servente de limpeza, sua invisibilidade é ainda mais acentuada.

Nesse aspecto, Nascimento (2022) conclui que a invisibilidade, notada no seu estudo, está relacionada a trabalhos cujas principais características são: baixa qualificação, baixa escolaridade, baixos salários, trabalho manual ou braçal, preconceito, humilhação e desvalorização. Essas características estão frequentemente associadas a trabalhos precários, sendo que o autor confirma que os trabalhos considerados invisibilizados são geralmente os que lidam com materiais reciclados, limpeza e conservação de ambiente e outros trabalhos manuais. Pode-se dizer que o trabalhador terceirizado da limpeza no setor público sofre grande impacto em sua subjetividade o que pode influenciar negativamente na forma como lida com seu trabalho, com seus pares e com sua própria identidade, posto que atua com servidores públicos cuja comparação acentua sua invisibilidade.

Nesse foco, o trabalho terceirizado na Administração Pública está intimamente ligado à precarização, uma vez que ao analisar as condições de trabalho e as garantias sociais e trabalhistas desse tipo de vínculo, estudos como os de Druck (2011, 2018 e 2019), apontam para uma constante precariedade na vida do trabalhador com a instituição da terceirização.

Para relacionar a terceirização à precarização do trabalho é necessário retomar às características da precarização do trabalho. Uma vez que as relações trabalhistas são mutáveis, flexíveis e instáveis estas não apresentam um status fechado. Mas apesar do mundo do trabalho ser dinâmico, como também são a economia e as relações sociais, algumas características de precarização, já estudadas e discutidas em outros estudos, são comumente encontradas no vínculo terceirizado. Druck (2011) sugere que as dimensões da precarização do trabalho podem ser estabelecidas contrapondo-se às diretrizes do trabalho decente as quais foram citadas pela OIT, em 1999 quando da criação da *Agenda do Trabalho Decente*. Sobre o tema, uma publicação na página oficial do IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada)

traz a ideia de que o trabalho decente se apoia nos seguintes pilares sociais: os direitos e princípios fundamentais do trabalho, a promoção do emprego de qualidade, a extensão da proteção social e o diálogo social. A publicação reforça ainda o que seria trabalho decente, o qual deve apresentar remuneração adequada; liberdade; equidade e segurança; e garantia de vida digna. (Abramo⁶, 2006).

Com a definição estabelecida pela OIT, Druck (2011) estabeleceu 6 (seis) tipos de precarização do trabalho cujas características são confirmadas por outros autores. A tipologia sugerida pela autora apresenta características que podem ser identificadas nos vínculos do trabalhador terceirizado, tanto no setor privado, quanto público. Essa observação permite inferir que a terceirização do trabalho faz parte do que os estudiosos do tema classificam como trabalho precarizado (Antunes, 2009; Dos Santos, 2020; Pochman, 2012; Carelli, 2003; Filgueiras; Cavalcante, 2015). Cada um desses seis tipos será relacionado com a terceirização no setor público, conforme segue abaixo:

Quanto à vulnerabilidade e desigualdades sociais - a vulnerabilidade dos vínculos terceirizados se encontra no fato de que estes estão relativamente desprotegidos. Como já constatado anteriormente, não há estabilidade nesses empregos, a rotatividade de empresas terceirizadas no setor público, causa também uma rotatividade de trabalhadores. Ademais, a vulnerabilidade também está na própria legislação, pois em crises econômicas, as medidas legislativas que visam proteger o desenvolvimento da economia sempre encontraram como solução, flexibilizar ainda mais as regras trabalhistas para os contratos terceirizados e temporários, foi o que aconteceu com a Reforma Trabalhista de 2017. Sobre esse fato, Atayde (2022) faz a seguinte afirmação:

A vulnerabilidade a que os trabalhadores ficam expostos com as mudanças evidencia a fragilidade das relações de trabalho para os terceirizados após a reforma trabalhista. Contratações atípicas e mais precárias passam a fazer parte da vida dos terceirizados [...] (Atayde, 2021, p. 7).

Ainda nesse primeiro ponto, fala-se sobre desigualdade social, o que pode ser facilmente constatado nos vínculos terceirizados de instituições públicas, através dos estudos de Carvalho; Bridi (2015) e Santos; Silva (2020) já apresentados neste trabalho. Esses estudos mostram que colaboradores terceirizados de uma instituição pública auferem rendimentos bem menores quando comparados aos trabalhadores efetivos da organização, apesar de exercerem as mesmas funções. Atayde (2022) traz um dado importante dessa desigualdade, em sua pesquisa concluiu que quanto ao padrão salarial, no setor de limpeza, todos os

⁶LaisAbramo. Diretora do escritório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Brasil

trabalhadores recebem apenas um salário mínimo, com um nível de escolaridade, na maioria, fundamental completo ou incompleto, o que talvez explique essa limitação salarial diante dos outros setores. Nesse sentido, fica tipificada a desigualdade social através da desigualdade no acesso ao capital financeiro.

Quanto à intensificação do trabalho - estudos efetuados pelo DIEESE (2017) mostraram que 85,9% dos trabalhadores terceirizados possuíam uma jornada de trabalho semanal na faixa de 41 a 44 horas, por outro lado, dentre os trabalhadores efetivos, o percentual era de 61,6%. Os dados apresentados mostram que há uma disparidade entre esses dois vínculos, que se torna ainda maior, quando se leva em consideração, o fato de esses trabalhadores receberem salários menores.

Reis (2021) corrobora os resultados ao afirmar que "*também a jornada de trabalho contribui para a precarização*". Embora a jornada de trabalho do colaborador terceirizado esteja dentro do permitido na CLT, a diferença em relação ao servidor efetivo se dá por causa de benefícios que estes têm como: licenças, afastamentos, feriados e pontos facultativos que muitas vezes o trabalhador terceirizado não possui. Em muitos casos, o trabalhador se quer trata da própria saúde por medo "colocar atestado" e ser substituído.

Quanto à insegurança e saúde no trabalho - no que se refere à insegurança, os trabalhadores terceirizados convivem constantemente com a instabilidade em seus empregos (Lopes; Neto, 2022). Há uma alta rotatividade de trabalhadores nas empresas terceirizadas, sendo que em média os empregos têm um curto prazo, o que dificulta muito o planejamento desse trabalhador. Contribui com o exposto, o estudo desenvolvido por Atayde (2022), em uma instituição pública cujos dados apontam que 79% dos trabalhadores terceirizados entrevistados, sentiam-se inseguros e vulneráveis em relação ao trabalho. Segundo a autora, a insegurança se refletia na vida pessoal dos trabalhadores, o que os impedia de fazer planos e realizar projetos.

Aliada à insegurança, vem o adoecimento cujos reflexos muitas vezes são perceptivos não apenas na saúde física do trabalhador, como por exemplo LER (lesão por esforço repetitivo), mas no psíquico, como ansiedade e síndrome de *Burnout*. Costa; Nabhan (2019) explicam que estatisticamente, casos de acidentes de trabalho, adoecimento profissional e doenças ocupacionais têm maior tendência a ocorrerem com trabalhadores terceirizados. Em entrevista realizada com servidores terceirizados na UFBA, Druck *et al* (2018) constatou que 24,8% dos entrevistados, já foram afastados por motivo de doença. Esse percentual, porém, poderia ser bem maior caso os funcionários terceirizados não se sentissem inseguros quanto aos seus vínculos, ao ponto de preferirem trabalhar doentes por medo de faltar ao trabalho.

Quanto à perda da identidade individual e coletiva - essa perda acontece devido à relação triangular que representa a terceirização. O trabalhador terceirizado termina tendo dois padrões - a instituição contratante e a empresa terceirizada -, o que dificulta sobremaneira sua identificação total com um ou com outro. O que contribui para esse fenômeno é o que De Faria *et al* (2023) chama de "*identity of exclusion*", ou seja, identidade de exclusão, em tradução livre. Segundo os autores, o trabalhador terceirizado não se sente pertencente ao grupo com o qual trabalha, carregando inclusive, junto com uma percepção de injustiça, um sentimento de invisibilidade e inferioridade em relação ao trabalhador efetivo da instituição onde presta seus serviços. Essa percepção de inferioridade e injustiça é maximizada quando o trabalhador terceirizado presta seus serviços em uma instituição pública federal, pois há um abismo de diferença entre essas categorias, em se tratando de benefícios. Junta-se a esses sentimentos, a vergonha em ser reconhecido como "terceirizado" (Atayde, 2022). A instabilidade no trabalho também contribui para que o trabalhador terceirizado encontre dificuldade em construir sua identidade social no trabalho. Nesse sentido, Barbosa (2010) acusa que o distanciamento do sentimento de estabilidade prejudica a inserção social por meio do trabalho.

Quanto à fragilização da organização dos trabalhadores - devido à configuração triangular da terceirização, o trabalhador - que nesse caso tem dois padrões -, se distancia cada vez mais da categoria a que pertence (Guimarães; Carvalho, 2021; Benvindo; Saraiva, 2023). Segundo os autores, essa modalidade dificulta a articulação e a organização da categoria em busca de melhorias, causando assim uma pulverização dos sindicatos. A reestruturação produtiva caracterizada pela flexibilização, de uma forma mais ampla, fragmenta a representatividade de classe (Themudo; Freitas, 2020) e a terceirização, como ferramenta dessa flexibilização, também apresenta impactos nefastos sobre a organização e luta dos trabalhadores, pois ela conspira contra o movimento sindical, fragilizando-o (Viana, 2017).

Para Reis (2019), o enfraquecimento do sindicato é um dos efeitos nefastos da terceirização. Isso se deve ao fato de haver, nesse caso, dois sindicatos: o representativo dos terceirizados e o representativo da tomadora. Essa dualidade dificulta a capacidade de organização e ainda enfraquece suas reivindicações. No caso dos terceirizados que atuam em órgãos públicos, a dificuldade é ainda maior, pois os contratos de prestação de serviços que são regidos pelo Decreto-Lei nº 200 de 1967, estipulam penalidades para a empresa contratada em caso de não cumprimento das cláusulas, ou seja, a contratada está ciente de que qualquer movimento de paralisação dos trabalhadores implica multas. Dessa forma, o movimento sindical não tem força para reivindicar os direitos dessa classe trabalhadora.

Quanto à condenação e o descarte do Direito do Trabalho - Este último tipo de precarização está relacionado à visão empresarial capitalista cujo entendimento de que as leis de proteção ao trabalho, dificultam a "criação de novos empregos". Por esse motivo as leis trabalhistas e sociais têm sido duramente atacadas e condenadas em prol de mais flexibilização (Druck, 2011). É notório que a mesma justiça que deveria proteger os direitos do trabalhador, com o transcorrer dos anos foi se tornando conivente com a precarização imposta pela necessidade de flexibilização advinda do capitalismo. A cada nova atualização legislativa, mais flexível se torna a legislação trabalhista (Reis, 2019; Martino; Bertolin, 2022; Druck, 2019). Para Antunes (2009), a precarização se manifesta na exigência dos mercados globais quanto ao desmonte da legislação trabalhista protetora dos direitos dos trabalhadores. Nesse caso, o trabalhador terceirizado em instituições públicas assiste a precarização acontecer dentro da esfera pública, a qual deveria ser, em tese, guardiã dos direitos do cidadão.

A partir da caracterização dos seis tipos de precarização do trabalho expostos por Druck (2011), e tendo por base os estudos apresentados até aqui sobre a terceirização, é possível perceber que este vínculo trabalhista apresenta todas as características de precarização elencadas pela autora. Dessa forma, não seria incoerente afirmar que a terceirização como resultado dos esforços capitalistas de flexibilização das leis trabalhistas tem se tornado - no Brasil e em países em desenvolvimento - uma eficiente ferramenta de precarização do trabalho. Conforme pode ser verificado, é defeso afirmar que as características de precarização apresentadas pela autora se estendem facilmente para a terceirização no setor público.

Para facilitar a compreensão da tipologia apresentada por Druck, foi elaborado o quadro abaixo, o qual sintetiza as principais características de cada um dos seis tipos de precarização, bem como, os autores que corroboram as afirmações da autora no setor público.

QUADRO 4 - CARACTERÍSTICAS DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

| Características | Especificações | Autores |
|--|--|--|
| Vulnerabilidade e desigualdades sociais | <ul style="list-style-type: none"> ● Fragilidade das garantias trabalhistas; ● Fragilidade dos vínculos; ● Diferença salarial | Atayde (2022); Carvalho e Bridi (2015); Santos e Silva (2020); Druck, 2011 |

| | | |
|---|---|---|
| Intensificação do trabalho | <ul style="list-style-type: none"> • Jornadas de trabalho exaustivas; • Necessidade de maior produtividade; • Horas extras não remuneradas | DIEESE (2017); Druck (2011); Reis (2021) |
| Insegurança e saúde no trabalho | <ul style="list-style-type: none"> • Instabilidade empregatícia; • Insegurança emocional; • Insegurança financeira; • Adoecimento | Atayde (2022); Costa e Nabhan, 2019; Druck (2011); Druck, 2018; Lopes e Neto (2022) |
| Perda de identidade | <ul style="list-style-type: none"> • Não identificação com a empresa empregadora • Vergonha de ser terceirizado • Não identificação com o grupo ao qual pertence • Sentimento de invisibilidade e inferioridade | Atayde (2022); Barbosa, 2010; De Faria <i>et al</i> , (2023); Druck (2011); Nascimento (2022) |
| Fragilização da organização dos trabalhadores. | <ul style="list-style-type: none"> • Enfraquecimento dos sindicatos; • Dificuldade de organização e união sindical | Benvindo e Saraiva (2023); Druck (2011); Guimarães e Carvalho (2021); Reis, 2019; Themudo e Freitas (2020); Viana (2017). |
| Condenação do direito do trabalho | <ul style="list-style-type: none"> • Refutação dos direitos trabalhistas; • Desmonte da legislação trabalhista; • Flexibilização das garantias trabalhistas e sociais | Druck (2011); Druck (2019); Martino e Bertolin (2022); Reis (2019); Antunes (2009) |

Fonte: Autora, 2025 (a partir de Druck, 2011).

É necessário antecipar que esse quadro apresenta o certo deste trabalho, uma vez que a partir destas seis características de precarização do trabalho, a atividade terceirizada na UFRR é analisada. O que se buscou analisar, de acordo com os objetivos estipulados na parte introdutória desta dissertação foi: até que ponto as características de precarização do trabalho aqui apresentadas estão ou não presentes no trabalho terceirizado da UFRR. Vale ressaltar que os contratos de terceirização de uma universidade são regidos não apenas por leis que devem ser seguidas fielmente sob risco de penalização, mas também por um código moral e ético. Este código está intrinsecamente ligado à sua missão de formar cidadãos críticos e conscientes, favorecendo assim a justiça e a igualdade social. A seguir, tem-se uma contextualização do trabalho nas universidades públicas, cujo intuito é trazer um pouco da história de implantação no Brasil, até a situação trabalhista nos dias atuais.

2.4 O CONTEXTO DO TRABALHO NAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS E A PRECARIZAÇÃO

Primeiramente, é interessante trazer o contexto do ensino superior no Brasil. Diferente de seus vizinhos latino-americanos, cujas primeiras universidades foram instaladas ainda no início da colônia, no Brasil o ensino superior demorou mais de três séculos. Apenas em 1808, com a chegada da família real, Salvador, na Bahia, recebeu oficialmente o primeiro curso superior de Cirurgia, Anatomia e Obstetrícia (De Oliveira, 2022). Porém, a primeira universidade, na configuração que se conhece atualmente, surgiu apenas em 1934 - a Universidade de São Paulo - que se tornou então, um marco no ensino superior Brasileiro (Duarte, 2014).

Ao longo dos anos, e impulsionado pela necessidade do mercado de trabalho, por mão de obra, o ensino superior foi se expandindo. Com a insuficiência do Estado em ofertar o ensino para a crescente população, o setor privado encontrou nesse nível de ensino, a oportunidade de ampliar seu campo de atuação (Rodrigues, 2011), além de um mercado nitidamente lucrativo. Por outro lado, a expansão do ensino superior privado, induziu a uma redução no financiamento do ensino superior público, mais especificamente entre os anos 70 e 80 (De Oliveira, 2022). A partir daí, as universidades públicas vêm perdendo o protagonismo no cenário do ensino superior.

Em pesquisa, Pina (2018) levantou que entre os anos de 1980 e 2010 houve um aumento de 39% no número de IES públicas, já para as IES privadas, o aumento foi de 207,9%. O autor mostra ainda, através do seu estudo, que há uma massificação da oferta de vagas no ensino superior, porém isso não significa necessariamente democratizar, uma vez que a classe mais pobre ainda tem dificuldade para acessar os cursos nobres, até ou principalmente, nas instituições públicas.

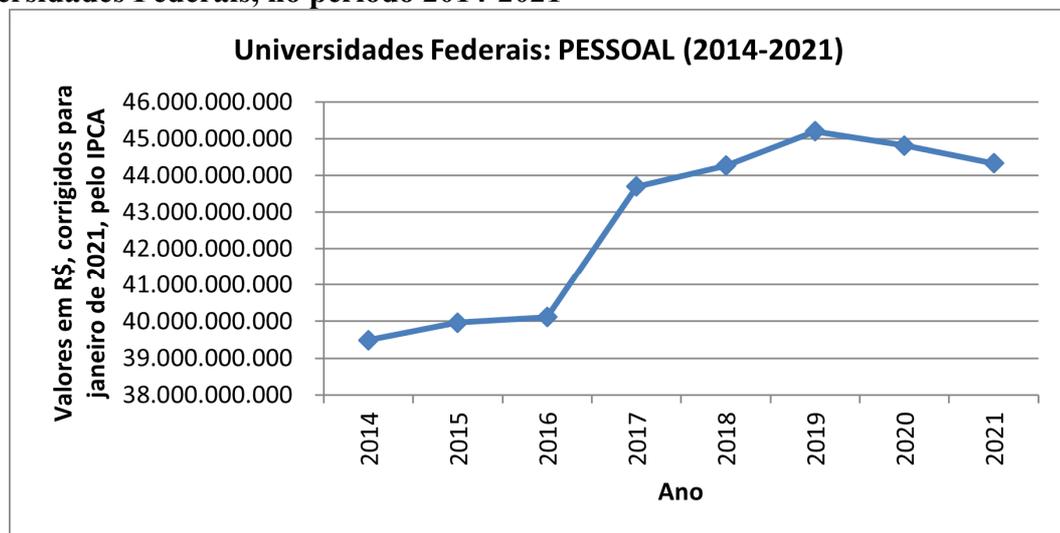
Além do desafio de democratizar o acesso e a permanência do aluno, as universidades têm enfrentado nas últimas décadas uma grave crise orçamentária, o que atinge diretamente a qualidade do serviço prestado. Apesar do "boom" de universidades públicas, ocorrido nos anos 2008 a 2012 com o REUNI (Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais) e 2012 a 2014 com a continuidade da expansão de novas universidade e campus (Da paz *et al.*, 2022), esse crescimento foi freado a partir de 2017, especificamente com a EC nº 95 de 2016 (Novo Regime Fiscal), o qual limitaria as despesas primárias dos próximos 20 exercícios (Brasil, 2016). Com essas medidas, a educação foi um

dos setores mais afetados, pois a partir daí, vários cortes orçamentários destinados às IFES (Instituições Federais de Ensino Superior), foram ocorrendo.

As perdas orçamentárias em custeios e investimentos para as IFES, quando se faz um comparativo de 2014 a 2021, são preocupantes. Para esse período, os recursos financeiros associados ao pagamento de Outras Despesas Correntes das Universidades Federais apresentaram uma queda de 38,9%. A queda nos recursos financeiros associados aos Investimentos é ainda mais acentuada, 96,4% (Amaral, 2021). Esses números mostram o quanto o ensino superior foi negligenciado nos últimos anos.

Deve-se considerar que os cortes orçamentários não influenciaram apenas na qualidade do ensino superior na esfera pública e na manutenção dos serviços assistenciais oferecidos aos estudantes, mas também na qualidade do trabalho no contexto universitário. A defasagem dos salários de professores e técnicos, nas universidades federais têm levado a sucessivas paralisações, e excesso de demanda de trabalho. Como pode ser constatado abaixo, a partir do gráfico de Amaral (2021), houve uma redução dos recursos destinados ao pagamento de pessoal de 2019 a 2021. Esse corte impacta na capacidade gerencial das IFES que se vêem impedidas de realizar novos concursos públicos, contratar bolsistas, e professores substitutos.

Gráfico 1 - Evolução dos recursos financeiros associados ao pagamento de Pessoal das Universidades Federais, no período 2014-2021



Fonte: (Brasil. Câmara dos deputados, 2021; Amaral, 2021)

Sem o recurso necessário, o reduzido contingente de pessoal docente e técnico-administrativo precisou lidar com a crescente demanda de serviço. Essa situação pode provocar condições trabalhistas precarizantes, como intensificação no trabalho e insegurança de saúde no trabalho, cuja maior consequência tem sido a Síndrome de *Burnout*. Uma

pesquisa desenvolvida por Branco *et al* (2020) apontou que 26,4% dos 53 trabalhadores de uma universidade federal brasileira (docentes e técnicos-administrativos) tinham a possibilidade de desenvolver a síndrome de *Burnout*, 37,8% estavam em fase inicial da síndrome, em 22,6% a síndrome começava a se instalar e 13,2% estavam em uma fase considerável da síndrome.

O resultado encontrado nas pesquisas realizadas por Branco, pode facilmente ser constatado nas demais universidades federais brasileiras, uma vez que todas elas sofreram cortes orçamentários nesse período. Queiroz; Emiliano (2020) denunciam que a crescente demanda de trabalho dos docentes de universidades públicas brasileiras vêm abrangendo inclusive o tempo de descanso destes, o que impacta diretamente nas necessidades básicas de saúde dos docentes. Para os autores, há uma "contaminação da hora de não-trabalho pelo trabalho".

Além do risco de adoecimento do servidor efetivo por demanda excessiva de trabalho - que representa uma característica de precarização - os cortes orçamentários também obrigam as universidades a realizarem mais contratações de pessoal temporário (professores substitutos, professores visitantes e técnicos) e ainda a contratação de colaboradores terceirizados. Essas contratações visam amenizar as lacunas deixadas pela falta de docentes e técnicos-administrativos. Porém, para Leda (2015), no caso da contratação de professores substitutos, isso é apenas um exemplo de enxugamento de recursos e precarização nas universidades federais brasileiras. O mesmo pode se dizer da contratação de terceirizados, pois além de não se resolver a sobrecarga de uma categoria, ainda se precariza outra.

Ademais, com a pandemia da Covid-19, a lacuna se tornou ainda maior, uma vez que muitos servidores universitários perderam a vida, se aposentaram ou entraram em longas licenças médicas. Contribui com essa informação, um relatório do Ministério da Economia atualizado em 04 de maio de 2021 o qual aponta que 946 servidores federais vieram a óbito por Covid, entre março de 2020 e abril de 2021⁷.

Destarte, pode-se afirmar que o ambiente universitário se encontra propício para relações trabalhistas precarizadas, pois a falta de orçamento adequado para contratação de pessoal suficiente para atendimento das demandas institucionais ocasiona excesso de trabalho e conseqüentemente, adoecimento de trabalhadores. Desde o servidor docente e técnico até o

⁷ BRASIL. Ministério da Economia. Covid-19 entre Servidores Públicos Federais. Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/central-de-conteudo/arquivos-publicacoes/arquivos/20210504-Afastamentos-e-obitos-covid-19-ok.pdf/view>. Acessado dia 10jun2024 às 22:03.

funcionário terceirizado pagam a conta da falta de investimento na qualidade do trabalho e ensino universitário, pois instituições precarizadas geram trabalhadores precarizados.

A UFRR - local do presente estudo - não foi menos impactada diante do cenário pandêmico e dos sucessivos cortes orçamentários já mencionados. O relatório de Gestão 2023⁸ (2024, p. 132) da Universidade Federal de Roraima, disponível na página oficial da instituição, aponta que a instituição possuía 1003 servidores, no ano de 2023. Destes 648 eram docentes e 355, técnico-administrativos. Ainda de acordo com o Relatório, de 2022 para 2023 a universidade perdeu 46 servidores efetivamente ativos, e 127 servidores estavam em afastamento nesse ano. Diante do desfalque de mão de obra e da necessidade de continuar prestando serviço para a comunidade, a UFRR assim como as demais IFES se viu forçada a intensificar o uso da ferramenta gerencial da qual dispunha para manter suas atividades administrativas e de apoio: a terceirização.

Nessa modalidade de contrato, os colaboradores terceirizados somavam, no final de 2022, 307 trabalhadores. Já no encerramento do exercício de 2023, esse número subiu para 339 trabalhadores, ou seja, houve um aumento de 10% nessa modalidade contratual. A justificativa para os contratos consta no já citado relatório.

Considerando que os cargos das carreiras do serviço público da educação federal não contemplam serviços de limpeza e conservação, vigilância armada, segurança e portaria, recepcionista, motorista, copeiro, apoio agrário e auxiliar de carga e descarga, a UFRR mantém contratos de locação de mão-de-obra, para suprir essas necessidades (Relatório de Gestão, 2023, p. 141).

Como pode ser constatado, o contexto do trabalho UFRR, assim como nas demais universidades federais, remete à precarização do trabalho, abrangendo os mais variados vínculos trabalhistas. Uma constatação óbvia, como demonstrado anteriormente, é que a desvalorização do ensino superior brasileiro e o sucateamento das próprias universidades acarretam a precarização do trabalho dos servidores federais em educação superior, e conseqüentemente a necessidade de contratação de mão de obra temporária e terceirizada. Fato que, por si só, caracteriza a precarização do trabalho, conforme Costa (2020).

O tópico a seguir trata da metodologia escolhida para o desenvolvimento da pesquisa.

⁸ UFRR. Transparência e Gestão e Prestação de Contas da UFRR. Boa Vista, 2024. Disponível em <https://ufrbr/proplan/transparencia-e-prestacao-de-contas-da-ufrbr/>. acessado em 20jun2024 às 22:47

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este capítulo detalha a metodologia empregada para conduzir o estudo de caso. Foram abordados a natureza, tipo e delineamento da pesquisa; a seleção do caso; os métodos de coleta e análise de dados; e as considerações éticas e de validade. Dessa forma, toda a metodologia foi pensada no intuito de proporcionar uma compreensão mais profunda possível do fenômeno investigado.

3.1 REVISÃO SISTEMÁTICA DE LITERATURA

A revisão sistemática da literatura teve um papel fundamental nessa pesquisa, pois grande parte do tempo de investigação foi dedicado a conhecer o estado da arte das publicações na área de terceirização na administração pública e especificamente em contratos firmados por universidades.

A revisão sistemática de literatura segue uma sequência bem definida de etapas metodológicas segundo Kitchenham (2004), sendo a primeira, o planejamento, onde se determina além das necessidades da revisão, o protocolo com todas as configurações como as palavras-chaves, os critérios de inclusão e exclusão e demais filtros que auxiliam todo o processo de revisão sistemática. A segunda se refere à condução, que é a busca ativa pela bibliografia, seguindo o protocolo anteriormente definido, é nessa parte que os estudos mais significativos são analisados e selecionados, dos quais se extrai as informações mais pertinentes ao estudo. Dessa forma, a última etapa é o relato dos resultados.

Primeiramente, as pesquisas se deram nas seguintes bases de dados: *Web of Science*, *Scopus*, *Scielo* e *Google Scholar*, sendo que esta última foi de grande importância para fazer o *download* de artigos que não permitiam a ação nas demais plataformas. As buscas ativas se concentraram nessas plataformas devido a maior quantidade de artigos pertinentes encontrados.

QUADRO 5 - Bases de dados usadas para a pesquisa.

| Base de dados | Tipo | URL |
|-----------------------|--------------------|---|
| <i>Web of Science</i> | Biblioteca digital | https://www-webofscience.ez46.periodicos.capes.gov.br/ |
| <i>Scopus</i> | Biblioteca digital | https://www-scopus-com.ez51.periodicos.capes.gov.br/ |
| <i>Scielo</i> | Biblioteca digital | https://search-proquest.ez51.periodicos.capes.gov.br/ |

Fonte: autora, 2025.

Nas quatro plataformas foram inseridos os mesmo grupos de palavras - chave, os quais são: 1- *Outsourcing* (terceirização); 2- *Universities or colleges* (universidades) e 3- *precariousness or precarious work* (precarização). As combinações de palavras - chave, em geral, se deram da forma apresentada abaixo:

QUADRO 6 - Algoritmo usado na pesquisa.

| Algoritmo: grupo (1) and (2) | Algoritmo: grupo (1) and (3) |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <i>Outsourcing (topic)</i> | <i>Outsourcing (topic)</i> |
| <i>And University (topic)</i> | <i>And Precariousness (topic)</i> |
| <i>Or College (topic)</i> | <i>Or Precarious work (topic)</i> |

Fonte: autora, 2025.

A busca pelos três grupos de palavras-chave nas referidas plataformas retornou um número inviável de artigos, sendo necessário utilizar alguns filtros que reduzissem esse número de forma que viabilizasse a análise desses trabalhos. Dessa forma, os filtros selecionados são descritos abaixo:

QUADRO 7 - Filtros utilizados na pesquisa

| Filtros |
|--|
| Somente artigos <i>open access</i> |
| Idioma inglês e/ou português |
| Publicações dos últimos 5 anos |
| Áreas temáticas: gestão, administração e administração pública |

Fonte: autora, 2025.

Após o resultado da aplicação dos filtros, houve um retorno de 96 artigos na plataforma *Web of Sciences*; 130 na plataforma *Scielo* e 43 na plataforma *Scopus*, totalizando 269 artigos. Seguiu-se então a leitura dos títulos das obras a fim de identificar possíveis artigos que pudessem contribuir com a pesquisa. Dessa forma, foram eliminados artigos cujos títulos não estivessem alinhados à temática da terceirização em instituições públicas ou relacionados à precarização do trabalho.

Por fim, dos 138 artigos restantes, após a leitura dos resumos, ainda se eliminou mais 87 artigos, de forma que 51 artigos foram selecionados para leitura de forma integral. A partir dessa seleção, ainda se verificou que não foi possível localizar o arquivo disponível para

leitura de forma integral de cinco desses artigos, o que ocasionou a exclusão desses também, ficando assim 46 artigos disponíveis para a análise profunda e utilização neste trabalho.

3.2 NATUREZA, TIPO E DELINEAMENTO DA PESQUISA

A presente pesquisa se trata de um estudo de caso cuja natureza escolhida é a qualitativa, pois seu foco está voltado para a investigação quanto ao distanciamento ou aproximação do trabalho dos colaboradores terceirizados da Universidade Federal de Roraima (UFRR) com as características de precarização, tendo como caso emblemático o servente de limpeza. Devido a esse foco desenhou-se a pesquisa como descritiva, pois buscou-se analisar e descrever, através da observação, como se dá o trabalho desses colaboradores terceirizados na UFRR, abrangendo suas rotinas, ambiente e condições de trabalho, relações interpessoais e execução de suas tarefas.

Quanto à estratégia escolhida, optou-se pelo estudo de caso. Este tipo permite uma análise detalhada, contextualizada e particularizada do fenômeno da terceirização, bem como de suas implicações na precarização do trabalho. Merriam (1998) destaca que o estudo de caso é uma metodologia que proporciona uma investigação aprofundada de um determinado fenômeno em seu contexto real e específico, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não são claramente definidos.

3.3 ABORDAGEM QUALITATIVA

Devido à natureza do fenômeno, a abordagem qualitativa é particularmente adequada para este estudo. Devido à abordagem escolhida, foi possível capturar uma compreensão profunda e rica das percepções dos participantes, algo que seria difícil de alcançar por meio de métodos quantitativos.

Merriam (1998) destaca que a pesquisa qualitativa é essencial para investigar fenômenos complexos em seu contexto natural, permitindo que o pesquisador capture a essência das experiências humanas e os processos sociais subjacentes. Essa abordagem é caracterizada por seu foco na interpretação e na construção de significados, em vez de buscar generalizações estatísticas.

O intuito é responder perguntas como “quem, o quê, onde, quando ou quanto” (Cooper; Schindler, 2016, p. 127). Por se tratar de um tema complexo que lida diretamente com o fator comportamento humano e sua subjetividade, entendeu-se que a pesquisa qualitativa fosse a mais indicada. Segundo Merriam (1998), a pesquisa qualitativa torna-se

eficaz na exploração de questões complexas e na compreensão das perspectivas dos participantes em seus contextos naturais.

Denzin; Lincoln (2018) afirmam que a pesquisa qualitativa é guiada por um conjunto de pressupostos filosóficos que valorizam a subjetividade, a complexidade e a singularidade das experiências humanas. Esse tipo de pesquisa permite a coleta de dados em profundidade, utilizando técnicas como entrevistas, observações e análise documental, que são essenciais para captar a riqueza e a diversidade das experiências dos participantes. No contexto da presente pesquisa, a abordagem qualitativa foi operacionalizada apenas por meio de observações e análise documental, pois para se atingir os objetivos propostos não seria necessário utilizar a técnica de entrevista.

Além disso, a análise de dados qualitativos, como a análise de conteúdo utilizada nesta pesquisa, permite a identificação de padrões e temas recorrentes nos dados coletados. Bardin (2011) enfatiza que a análise de conteúdo é uma técnica rigorosa e sistemática para interpretar dados qualitativos, facilitando a compreensão dos significados e das implicações das experiências dos participantes.

Estudos recentes demonstram a eficácia da abordagem qualitativa em pesquisas sobre precarização do trabalho e terceirização. Por exemplo, Santos; Silva (2021) utilizaram uma abordagem qualitativa para explorar a resiliência de trabalhadores informais durante a pandemia de COVID-19, revelando insights profundos sobre as estratégias de enfrentamento adotadas pelos trabalhadores. Da mesma forma, Oliveira; Costa (2022) empregaram a abordagem qualitativa para analisar as trajetórias de carreiras de profissionais de saúde em contextos de crise, destacando a importância da subjetividade e da experiência pessoal na compreensão das condições de trabalho.

Em suma, a abordagem qualitativa adotada nesta pesquisa, permitiu não apenas uma compreensão profunda e contextualizada das experiências dos funcionários terceirizados da UFRR, mas também contribuiu para a construção de conhecimento significativo sobre a precarização do trabalho no contexto da terceirização, tornando a abordagem metodológica a mais adequada para os objetivos deste estudo.

Dentro da perspectiva dos estudos qualitativos, entendeu-se que a estratégia do estudo de caso seria o mais adequado para demonstrar a riqueza e a peculiaridade do universo do trabalho na região Amazônica, o que se comprovou eficiente no transcorrer da pesquisa. Yin (2018) destaca que o estudo de caso é de grande utilidade para o pesquisador que pretende responder às perguntas "como" e "por quê".

Esse método é um dos mais indicados para se compreender fenômenos da área de gestão pública, pois visa atender anseios e entender problemáticas sociais nos padrões estudados (Flyvbjerg, 2006). A técnica possibilitou a investigação das complexidades e particularidades do contexto trabalhista específico do pessoal terceirizado da UFRR, oferecendo assim uma visão abrangente sobre as relações de trabalho e as condições enfrentadas por esses funcionários.

É importante destacar que devido às características da pesquisa desenvolvida: peculiaridade e/ou complexidade do objeto; relato rico e holístico; e estudo aprofundado sobre uma unidade ou sistema demarcado e sobre sua relação com o contexto (Mariz *et al.*, 2005), esta pesquisa se encaixa como estudo de caso e não como estudo qualitativo básico, cuja tipificação estratégica é proposta por Merriam (1998).

A escolha do local da pesquisa se deu por conveniência, devido ao fato de a pesquisadora ser servidora efetiva da UFRR a seis anos, e por esse motivo ter compreensão do contexto local, do ambiente e dos objetivos, fatores que são fundamentais para a escolha do local de pesquisa (Angers, 1992). Outro fator determinante para a escolha do local se dá devido ao pouco explorado contexto do trabalho precarizado na região amazônica, fato que chama a atenção, uma vez que a região constitui um rico e diverso ambiente de pesquisa. A UFRR, por ser uma importante universidade federal desta região e a principal - em número de atendimento - do estado de Roraima torna-se então, uma excelente representante para o tema estudado.

Dentro do universo dos trabalhadores terceirizados na UFRR, o servente de limpeza foi escolhido como caso emblemático primeiramente por apresentar um número mais abundante em relação aos demais cargos, são 103 de um total de 339, o que corresponde a 30% do total de trabalhadores terceirizados. Em segundo lugar, o caso dos serventes de limpeza terceirizados torna-se emblemático por ser um trabalho considerado invisibilizado segundo Nascimento (2022), o qual traz em sua pesquisa que esse trabalhador que lida com limpeza e manutenção de ambientes não é invisível, mas sim, invisibilizado.

Ademais, por se tratar de um ambiente pouco estudado no que se refere à temática, e ainda, as relações trabalhistas apresentarem caráter dinâmico e diversificado nas mais diversas regiões brasileiras, o caso do servente de limpeza terceirizado na UFRR pode apresentar características e dados divergentes dos encontrados por pesquisadores citados nesse estudo. A experiência particular vivida pelos trabalhadores terceirizados da UFRR, torna o caso além de relevante, diverso. Por esse e outros fatos a serem detalhados no decorrer da pesquisa, torna-se necessário que a pesquisa siga como estratégia, o estudo de caso.

3.4 COLETA DE DADOS

A coleta de dados se deu, principalmente, por meio de duas técnicas: a observação e a análise documental. Primeiramente, a observação permitiu uma análise detalhada e aprofundada das práticas dos colaboradores terceirizados e das condições de trabalho a que estes são submetidos. A observação praticada foi a não-participante, ou seja, quando o pesquisador assume um papel de observador externo sem que houvesse interação direta entre este e os sujeitos observados (Lüdke; André, 2013).

A observação não-participante foi especialmente significativa, pois possibilitou à pesquisadora a obtenção de dados ricos e detalhados sobre a rotina de trabalho, as condições físicas e organizacionais, bem como as relações interpessoais no ambiente de trabalho. Alguns fatores intrínsecos à atividade laboral da pesquisadora enquanto servidora efetiva na instituição, como por exemplo, local de trabalho e acesso dentro às dependências da UFRR, contribuíram de forma determinante para que a técnica da observação não-participante se desse de forma mais discreta e imperceptível possível. Esses fatores favoreceram a captura de uma rotina de trabalho marcada pela naturalidade e espontaneidade dos sujeitos observados nos mais diversos blocos da universidade.

O primeiro fator determinante é o fato de a pesquisadora ser lotada em um departamento mais isolado ou menos movimentado da universidade, o DARH. Esse departamento é frequentado majoritariamente por servidores, sendo que os únicos terceirizados que frequentam o setor são aqueles que lá desempenham suas funções. Dessa forma, os sujeitos observados não conheciam a observadora, podendo esta se misturar perfeitamente aos diversos estudantes e público em geral que circulam pelos corredores da instituição. Esse fator foi particularmente útil em ambientes como corredores dos blocos acadêmicos. Como os trabalhadores não se percebiam diante de um servidor da instituição, o que poderia causar desconforto e retração, eles puderam agir naturalmente, expressando todos os seus sentimentos através de diálogos com seus pares, em relação à rotina e condições de trabalho.

O segundo fator determinante foi a possibilidade de a observadora poder acessar os mais diversos setores da universidade enquanto servidora, não havendo a necessidade de pedir permissão ou se identificar nos ambientes observados, uma vez que esta era identificada pelos demais servidores locais. Esse segundo fator deu à observadora acesso a locais como academia, unidade de saúde, e setores administrativos, que são locais mais restritos, onde dificilmente alguém de fora do quadro de trabalhadores da instituição poderia acessar. Dessa

forma, mesmo em locais onde a observadora era reconhecida como servidora, o ambiente proporcionava a possibilidade de a observadora ser percebida como beneficiária ou usuária das instalações, como academia e unidade de saúde.

Em nenhum momento a pesquisadora foi interpelada sobre sua presença, seja por servidor, seja por terceirizado, pois em ambientes acadêmicos esta estava sentada nos corredores fazendo uso do celular ou do notebook, utilizando os banheiros, caixas eletrônicas, ou simplesmente interagindo com universitários, tudo de modo a ser o mais imperceptível possível. No caso da academia, a pesquisadora se matriculou nos treinos e seguia o cronograma estipulado pelos instrutores, porém, sempre observando o comportamento e atividade das serventes de limpeza, tanto como usuárias quanto daquelas em rotina de trabalho. Quanto à unidade de saúde, foi necessário agendar algumas consultas com o clínico geral para que as visitas fossem mais naturais e justificadas, de modo que a pesquisadora ficava sentada na sala de espera, andando pelos corredores, ou nas dependências do banheiro. Como servidora também houve visitas a outras colegas de trabalho, de forma que pudesse estar mais próximo às trabalhadoras. O resultado da escolha estratégica dos locais de observação renderam à pesquisadora, a observação de momentos espontâneos de tensão, chateação, revolta, discussões, mas também de descontração e interações saudáveis.

O foco da observação se concentrou em quatro aspectos do ambiente de trabalho e das atividades realizadas pelos terceirizados da limpeza, com o intuito de identificar traços de precarização do trabalho nos fatores observáveis. São eles: condições de trabalho, cujo principal objetivo era avaliar as condições físicas do ambiente de trabalho, incluindo segurança, higiene, ergonomia, disponibilidade de equipamentos adequados e compatibilidade física do trabalhador em relação à exigência de esforço da atividade; relações interpessoais, que visava a observação das interações, comunicações e expressões entre os trabalhadores terceirizados, e entre estes e os funcionários efetivos da universidade ou terceiros, com foco na identificação de discriminação, tratamento desigual, isolamento social, e falta de identificação; jornada de trabalho, onde se analisará a carga horária, pausas e ritmo de trabalho dos terceirizados, verificando a existência de sobrecarga de trabalho, horas extras não remuneradas ou jornadas excessivas; e tarefas e responsabilidades, cuja intenção era a identificação das atividades desempenhadas pelos terceirizados, analisando a complexidade das tarefas, o nível de responsabilidade e possíveis desvios de função. Essas observações buscaram identificar práticas relacionadas às características do trabalho precarizado apresentados por (Druck, 2011).

A coleta de dados através da observação de campo se iniciou no dia 26/11/2024 e finalizou em 24/01/2025, com intervalo de 23/12/2024 a 03/01/2025 referente ao recesso estipulado no calendário escolar da UFRR. A observação ocorreu sempre no horário da manhã entre as 07:30 e 12:30, em diversos blocos acadêmicos e administrativos da instituição. No total foram 34 dias de observação com dedicação de 155 horas. Julgou-se que a quantidade de dias de observação foi suficiente para subsidiar a análise e alcançar os objetivos esperados. Próximo aos 34 dias de observação, verificou-se que alguns acontecimentos se repetiam, bem como as interações, não havendo mais novidades que justificassem a continuação dessa coleta de dados. Entende-se que houve uma saturação. Segundo Flick (2009), se atinge a saturação teórica quando outras observações já não acrescentam nenhum conhecimento adicional. O quadro abaixo demonstra o cronograma da etapa de observação:

Tabela 1 - Cronograma

| Áreas observadas | Dias | Quant. Horas | Nº de observados |
|--------------------------|----------------|--------------|------------------|
| Bloco II | 26 - 29/11/24. | 20 | 2 |
| Bloco I | 02 - 06/12/24. | 25 | 2 |
| Bloco DARH | 09 - 13/12/24 | 25 | 1 |
| Bloco IV | 16 - 20/12/24 | 25 | 3 |
| Bloco CAQVS | 06 - 10/01/25 | 25 | 2 |
| Área externa - canteiros | 13 - 17/01/25 | 25 | 7 |
| Bloco VI | 20 - 24/01/25 | 10 | 3 |
| TOTAL | 34 | 155 | 20 |

Fonte: A autora, 2025.

A escolha do horário foi fixado a partir dos primeiros dias de pesquisa de campo. Foi observado que, possivelmente devido às altas temperaturas registradas na cidade de Boa Vista para o período estipulado, os funcionários terceirizados intensificavam os trabalhos externos no período matutino. Durante o período da manhã, eles davam prioridade para a limpeza de corredores, banheiros e demais locais aberto, áreas em que o observador poderia atuar sem ser percebido. No período vespertino, os trabalhadores não circulavam com constância nas áreas comuns dos blocos, dessa forma o trabalho acontecia nas salas, copas, ou demais ambientes climatizados, dificultando a observação, pois a observadora não tinha acesso irrestrito a essas áreas.

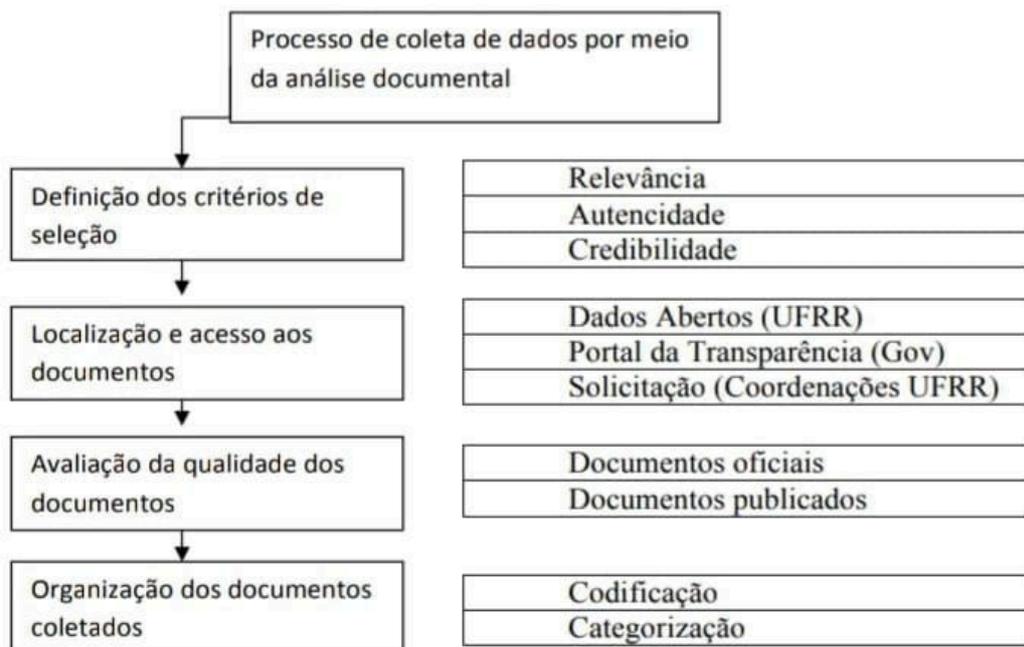
A coleta de dados através da observação gerou 68 (sessenta e oito) notas de observação e cinco fotografias, e seguiu o protocolo ou roteiro de observação, que consta

como Apêndice B neste trabalho, cuja elaboração facilitou na identificação de possíveis fatores de precarização expostos no parágrafo anterior.

A segunda técnica de coleta de dados realizada foi a análise documental. A vantagem dessa técnica é sua capacidade de fornecer dados contextuais e históricos, além disso, ela também pode complementar outras formas de coleta, como entrevistas e observações (Cellard, 2008; Ludke; André, 2011). No caso da presente pesquisa, pretendeu-se com essa técnica complementar as observações registradas através da pesquisa de campo. Júnior *et al.*, (2021) diz que dentre uma diversidade de procedimentos de análise de dados que a pesquisa qualitativa pode utilizar, há a análise documental. Godoy (1995) corrobora a utilidade da técnica ao assegurá-la como caminho utilizado de forma a complementar outras técnicas de coleta de dados, como entrevistas, questionários e observação, no intuito de validá-los e aprofundá-los. Esta etapa envolveu a revisão e interpretação de documentos relevantes para a compreensão da forma como se dá o trabalho terceirizado na UFRR e ocorreu concomitante à observação.

O processo de coleta de dados por meio da análise documental inclui as seguintes etapas, conforme demonstrados na imagem a seguir:

FIGURA 3 - Coleta de dados - análise documental



Fonte: Elaboração própria (2025), a partir de: Cellard (2008); Ludke, André (2011); Bardin (1997, 2016).

Para Bardin (1977, p. 46), “a análise documental faz-se principalmente por classificação-indexação, a análise categorial temática, é entre outras, uma das técnicas da análise de conteúdo”. Dessa forma, etapas como codificação e categorização, também estão presentes na análise documental.

Os documentos que subsidiaram a análise documental foram obtidos por meio do Portal de Dados Abertos da UFRR, Portal da Transparência de domínio do Governo Federal, além de solicitações a departamentos da instituição relacionados à gestão de contratos que envolvessem a terceirização de mão de obra: PROGESP (Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas), Prefeitura Universitária e principalmente à Coordenação de Terceirização cujos direcionamentos de onde encontrar os documentos foram de extrema importância para a realização deste estudo. A eleição dos documentos é um momento de suma importância, pois é necessário que o pesquisador mantenha o foco e busque entender em profundidade a mensagem revelada nos dados analisados (Júnior *et al*, 2021).

Durante a coleta de dados por análise documental, relatórios que não foram encontrados disponíveis nas páginas oficiais do governo ou da própria instituição, foram solicitados formalmente por meio de e-mails a esses departamentos, garantindo o acesso a informações relevantes e precisas para a análise da precarização na terceirização do trabalho na UFRR. Assim como na parte de observação, pretendia-se com a análise dos documentos identificar padrões, práticas e possíveis irregularidades, como salário inadequado, impontualidade no pagamento das verbas remuneratórias, ausência pagamento de benefícios trabalhistas, condições físicas inadequadas de trabalho, falta de treinamento e capacitação para o serviço contratado e ambiente insalubre. Contudo, essas inadequações, se existissem, estariam presentes no Relatório de Fiscalização de Contrato, o qual não estava sendo elaborado por parte dos responsáveis. Dessa forma, os documentos que estavam disponibilizados para análise se mostraram básicos e pouco efetivos para se constatar as características de precarização apresentadas por Druck e estudadas na seção de referencial teórico.

A análise documental, como método de coleta de dados, contribuiu para um entendimento aprofundado da temática. Além disso, também proporcionou uma base sólida para a contextualização e compreensão das políticas e práticas de terceirização na UFRR, apesar da falta de documentos mais específicos sobre os resultados da fiscalização do trabalho de limpeza na instituição. Desse modo, os documentos disponíveis como contratos de terceirização, Termos de Referência, manuais de gestão e fiscalização de contratos, e relatórios de gestão universitária, enquanto documentos institucionais e portanto elaborados

em consonância com os dispositivos legais, apenas puderam ser examinados e analisados do ponto de vista organizacional e preventivo de precarização. O detalhamento da análise documental pode ser visto na parte de análise e discussão dos resultados.

A pesquisa ainda seguiu rigorosamente os princípios éticos estabelecidos para pesquisas com seres humanos. Por se tratar de uma pesquisa com a utilização das técnicas de análise documental e observação não-participante, ou seja, sem interação ou interferência no trabalho, os trabalhadores não demonstraram qualquer constrangimento ou insegurança em suas rotinas. Além disso, nenhum dos participantes observados são identificados nessa pesquisa, de modo que não haverá como fazer qualquer relação entre o observado e o seu setor de trabalho, futuramente.

É indispensável asseverar que nomes de pessoas, de setores da instituição ou características físicas peculiares aos participantes não serão identificadas. Merriam (1998) destaca a importância de se considerar essas questões em todas as fases da pesquisa, desde a concepção até a publicação dos resultados. Além disso, a pesquisa se conduziu em conformidade com as diretrizes éticas estabelecidas pela Resolução nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde (CNS).

Para facilitar a visualização de como se deu o processo de coleta de dados, foi elaborado o seguinte quadro, o qual traz representadas as etapas que foram seguidas para se atingir cada um dos objetivos específicos estipulados.

QUADRO 8 - RESUMO DOS PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

| Objetivos Específicos | Tipo de Técnica | Fonte de Dados |
|--|------------------------|--|
| 1) Caracterizar o trabalho terceirizado na UFRR do ponto de vista institucional, destacando o trabalho do servente de limpeza como caso emblemático a ser investigado; | Análise Documental | <ul style="list-style-type: none"> ● Contratos de Terceirização (Coordenação de Terceirização e PROINFRA); ● Relatório de Gestão dos últimos 3 últimos anos (Portal Transparência e Prestação de Contas da UFRR); ● Relatório de Pessoal Terceirizado (planilha em Dados Abertos da UFRR, planilha da Coordenação de Terceirização); Termo de Referência. |

| | | |
|--|--------------------------------|---|
| 2) Identificar as características objetivas e subjetivas desse trabalho; | Análise Documental; Observação | <ul style="list-style-type: none"> ● Contratos de Terceirização (Coordenação de Terceirização e PROINFRA); ● Relatório de Pessoal Terceirizado (planilha da Coordenação de Terceirização); Termo de Referência; ● Notas de observação. |
| 3) Comparar as características do trabalho investigado com as características do trabalho precário, identificando aproximações e/ou distanciamentos. | Análise Documental; Observação | <ul style="list-style-type: none"> ● Manual de Gestão e Fiscalização de Contratos da UFRR (Portal da PROAD); ● Relatório de Fiscalização de Contrato (Documento solicitado à Coordenação de Terceirização e PROINFRA); Termo de Referência; ● Fundamentação teórica; ● Notas de observação. |

Fonte: Autora (2025)

Encerrando-se a explanação sobre a coleta de dados é importante conhecer o local escolhido para a pesquisa. A próxima seção apresenta o caso da UFRR, onde será relatada a sua história e a importância da universidade para o estado de Roraima e para a região Norte. Pretende-se com esta abordagem, subsidiar a parte de análise de dados e posteriormente, a discussão dos resultados, oferecendo um contexto no qual se dimensione a relevância da instituição e a importância da pesquisa e dos resultados trazidos por esta. Sem essa contextualização a compreensão das narrativas apresentadas a partir das próprias notas de observação poderia ser prejudicada.

3.5 CONHECENDO O LOCAL DA PESQUISA - A UFRR

Antes de adentrar o contexto do trabalho terceirizado na UFRR é importante discorrer a respeito de sua história e relevância sócio cultural. A Universidade Federal de Roraima, cuja aula inaugural ocorreu em 19 de março de 1990, seis meses após sua instituição com o Decreto nº 98.127 de 08 de setembro de 1989 do então presidente José Sarney, foi a primeira instituição de ensino superior do Estado de Roraima. Considerada como uma importante universidade da região Norte, sua história de criação é marcada por lutas e mobilização da comunidade local após a desativação da CAUSM (Campus Avançado da Universidade de Santa Maria em Roraima).

A CAUSM era uma extensão da atual Universidade Federal de Santa Maria, cujo objetivo era o desenvolvimento e integração da microrregião onde se inseria, era caracterizada pela presença constante de universitários e professores executando suas atividades. Com a desativação da instituição em Roraima, a partir de 1985, a comunidade local logo se organizou para reivindicar um novo campus. A luta da população levou à elaboração de uma proposta de lei que veio a criar a Universidade de Roraima.

Sua inauguração contribuiu significativamente para a correção de uma grave injustiça social, pois até então, apenas os jovens de famílias mais abastadas poderiam cursar uma faculdade, uma vez que era necessário fazê-la em outro Estado. Muitas vezes esses jovens se formavam fora e não retornavam para exercer suas atividades no estado, o que acabava por prejudicar o desenvolvimento de Roraima, que dessa forma sofria com a falta de mão de obra especializada (Romero Jucá, 2022)⁹. A partir de sua criação, houve grandes avanços para o estado, e hoje a instituição apresenta grande importância não apenas para a região Norte, mas para todo o Brasil, devido às suas características geográficas e demográficas.

A UFRR apresenta duas particularidades que fazem dela uma instituição de grande relevância cultural para o país. A primeira diz respeito às fronteiras internacionais do estado de Roraima: a República Cooperativa da Guiana e a República da Venezuela, fato que proporciona à instituição uma rica experiência de internacionalização. Inclusive sendo a primeira instituição das regiões Norte e Nordeste a cumprir com a missão estratégica de pensar as relações internacionais do Brasil a partir de uma perspectiva amazônica (PPP Relações Internacionais, 2015)¹⁰.

A segunda particularidade é que o estado tem a 5ª maior população indígena do país, sendo que em comparação com a população total, o percentual de indígenas é de 15,29%, tornando Roraima o estado com o maior percentual de indígenas em relação a população total (IBGE, 2022)¹¹. Este segundo fato, influencia diretamente no quadro de cursos oferecidos pela instituição. A universidade conta com um núcleo específico para atender às necessidades dos povos originários, o INSIKIRAN. O instituto conta com três cursos: Gestão Territorial Indígena, Gestão em Saúde Coletiva Indígena e Licenciatura Intercultural Indígena (CAPES,

⁹ Romero Jucá (2022), entrevista disponível em: <https://romerojuca.com.br/historia-ufrr/> acessado as 19:11 de 09jul2024.

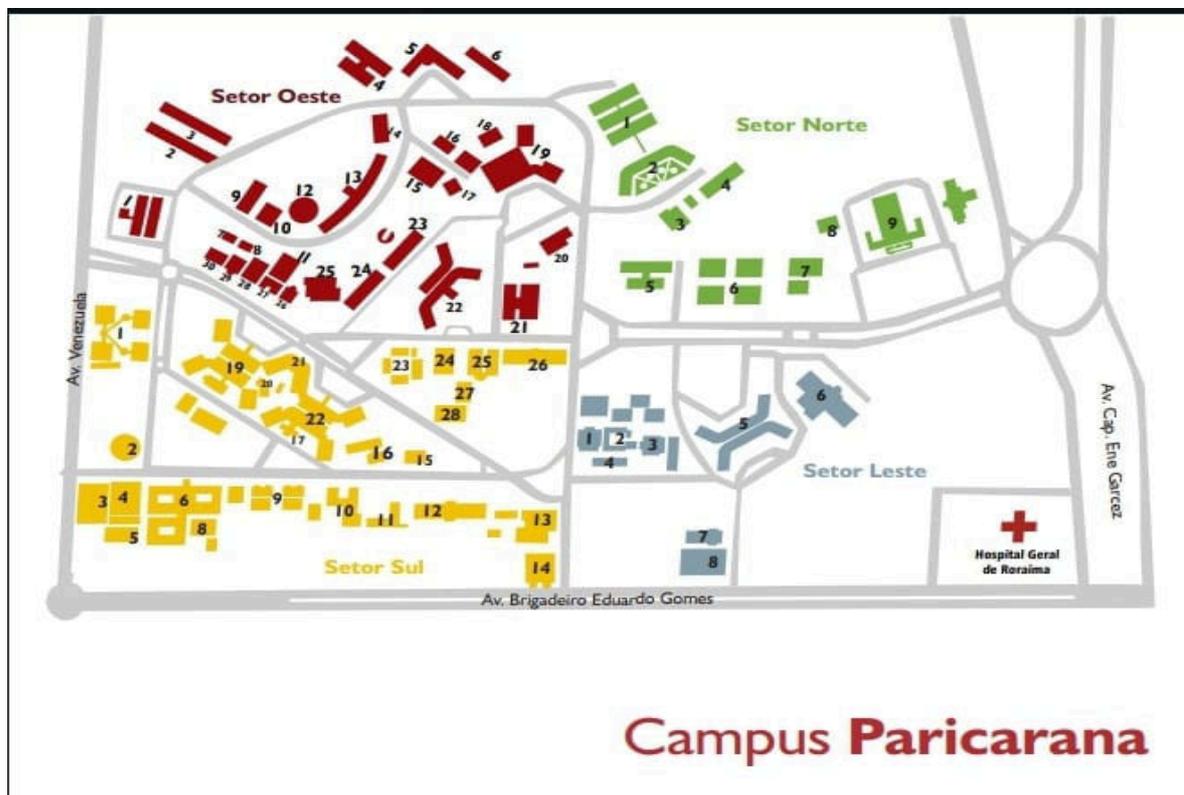
¹⁰ PPP Relações Internacionais (2015), disponível em <https://ufrr.br/relacoesinternacionais/documentos-para-download/> acessado as 19:23 de 09jul2024.

¹¹ IBGE (2022), disponível em <https://g1.globo.com/rr/roraima/noticia/2023/08/07/roraima-tem-a-5a-maior-populacao-indigena-do-pais-revela-censo-do-ibge.ghtml> acessado as 20:35 de 09jul2024.

2023)¹². Além disso, em 2024, a UFRR aprovou mais um curso voltado para os povos originários: Licenciatura em Pedagogia Intercultural Indígena, o que demonstra ainda mais o papel da UFRR para o engrandecimento da região Norte e do estado de Roraima.

A UFRR está estruturada em três campus: Paricarana (Campus Central da UFRR, onde funcionam a reitoria e Pró-Reitorias, Biblioteca Central, Controle e Registro Acadêmicos e 11 de um total de 12 Centros didáticos e Institutos, além do maior número de salas de aulas e laboratórios); Murupu (abriga a Escola Agrotécnica, EAGRO, voltada especialmente à comunidade rural do Estado, com atividades voltadas para o ensino médio e técnico); e Cauamé (abriga o Centro de Ciências Agrárias (CCA), onde funcionam os cursos de Agronomia, Medicina Veterinária e Zootecnia, além dos Departamentos de Solos e Engenharia Agrícola e de Fitotecnia). Os dois últimos campus estão situados na zona rural de Boa Vista. Apenas o campus Paricarana está localizado na área urbana da cidade e é o campus com a maior quantidade de trabalhadores alocados, constituindo-se então, o local de investigação para a presente pesquisa. A imagem abaixo mostra o mapa do campus Paricarana:

FIGURA 4 - Mapa do campus da UFRR



Fonte: Página institucional da UFRR. <https://ufr.br/campi/>

¹² CAPES (2023), acessado em <https://www.gov.br/capes/pt-br/assuntos/noticias/roraima-tem-instituto-exclusivo-para-formacao-de-indigenas> as 20:47 de 09jul2024.

Para dimensionar a capacidade de abrangência laborativa da UFRR na região Norte, considerando-se o número de servidores ativos disponibilizados no Portal da Transparência do Governo Federal. De acordo com a página, a UFRR possui apenas 1.289 servidores ativos, esse dado a coloca como a universidade federal da região Norte com o menor quantitativo de servidores em atividade. A UFAP (Universidade Federal do Amapá) fica com a penúltima posição, com apenas 1.289 servidores. Quando se compara as duas instituições com a primeira colocada em empregabilidade de servidores (Universidade Federal do Pará - 5.820), esses números tornam-se chocantes. A intenção ao expor os dados acima é mostrar que a instituição pesquisada tem essa particularidade de possuir poucos funcionários tanto efetivos quanto terceirizados, o que torna o contexto do trabalho nesta universidade ainda mais diferenciado. O próprio estado de Roraima, onde a UFRR está instalada, foi apontado, em 2022, como o menor estado em população, em uma escala nacional, 636.707 habitantes (Censo demográfico, 2022).

Diante desses dados, destaca-se que o ambiente de trabalho na UFRR é de maior proximidade, podendo até haver uma grande possibilidade de relação de parentesco, amizades ou de vizinhança entre servidores efetivos e empregados terceirizados e até entre estes últimos. Em Roraima, culturalmente é normal ouvir os habitantes chamando uns aos outros de "parente", principalmente aqueles com descendência indígena. O termo vai além da relação de parentesco, o termo simboliza a história cultural e ancestral compartilhada (Terra, 2025)¹³. Essa proximidade torna o estudo na instituição inevitavelmente peculiar, o que poderia trazer um olhar diferenciado a ser capturado na parte de coleta de dados através da observação não-participante, principalmente nos acontecimentos relativos a interações interpessoais.

O próximo tópico aborda os passos realizados durante a análise de dados.

3.6 ANÁLISE DE DADOS

A análise dos dados foi realizada principalmente por meio da técnica de análise de conteúdo, seguindo os procedimentos propostos por Bardin (2011). Esse método permite categorizar e interpretar as informações coletadas, identificando padrões, temas recorrentes e significados apreendidos a partir das experiências de trabalho dos participantes. Os procedimentos de coleta e a análise de dados se deram de forma simultânea, ou seja, cíclica (Godoi; Bandeira de Melo; Silva, 2006). A aplicação dessa técnica na presente pesquisa

¹³<https://www.terra.com.br/nos/parente-e-povos-originais-entenda-terminos-usados-por-indigenas-atualmente,66c8709b923c6fb61860a52e500a5b39bxpmc6ou.html> acessado em 15jan2025, às 21:05.

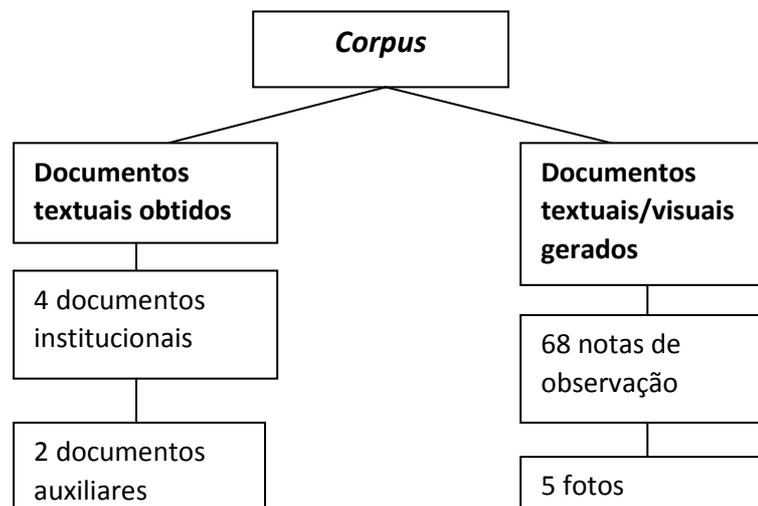
segiu os passos descritos por Bardin (2011): pré-análise, exploração do material, tratamento dos resultados, inferência e interpretação, conforme detalhamento a seguir:

Na fase de pré-análise, foi realizada uma leitura flutuante dos dados coletados, tanto dos relatórios de observações quanto dos documentos levantados na análise documental, para uma familiarização inicial com o material. Essa fase é essencial para organizar o material de forma que a análise subsequente seja mais eficiente. Bardin (2011) enfatiza a importância desta etapa para estabelecer o corpus de análise, definindo claramente o conjunto de documentos e observações a serem examinados. Durante essa fase, a leitura cuidadosa dos dados foi essencial, tanto para destacar os pontos relevantes que possibilitaram uma melhor compreensão da realidade dos trabalhadores terceirizados da UFRR, quanto para estabelecer o *corpus* da pesquisa.

A constituição do *corpus* está dividida em duas partes. A primeira se refere aos documentos textuais obtidos por meios de dados abertos da instituição e através de solicitações de documentos institucionais complementares, e documentos auxiliares obtidos a partir de páginas fora da instituição pesquisada. A segunda, é referente aos documentos que foram gerados pela pesquisadora, os quais são: as notas de observação relativas aos relatos descritos no diário de observação, a partir principalmente, de diálogos, monólogos, comportamentos ou expressões corporais observados na pesquisa de campo, e por fim, algumas fotos que foram feitas dos ambientes de trabalho e de alguns trabalhadores não identificados para que se assegure a privacidade dos participantes observados.

Dessa forma, o *corpus* da pesquisa pode ser demonstrado conforme quadro abaixo:

FIGURA 5 - Corpus da pesquisa



Fonte: elaboração própria (2025).

Na fase de exploração do material, os dados foram codificados e organizados em categorias temáticas que surgiram a partir da análise. A codificação envolve desmembrar os dados em segmentos significativos e agrupá-los em categorias baseadas em características comuns. Como Saldaña (2016) explica, a codificação é crucial para transformar dados brutos em informações úteis. Neste estudo, foi utilizada a codificação aberta para identificar categorias de forma indutiva, ou seja, diretamente dos dados coletados (Strauss; Corbin, 1998).

Os códigos (unidades de registro) foram estabelecidos a partir da associação da análise documental (documentos obtidos) e das notas de observação (unidades de contexto), com as seis características de precarização levantadas por Druck (2011) e apresentadas no Quadro 6 - Características de precarização. Assim, foram estabelecidas seis unidades de registro, às quais estão associadas unidades de contexto, que no caso deste estudo são acontecimentos que foram observados e transcritos pela pesquisadora, além das análises obtidas a partir dos documentos institucionais.

Para facilitar o entendimento, a categorização pode ser dividida em duas partes. A primeira diz respeito aos códigos obtidos na fase de exploração das notas de observação, cujos dados geraram seis quadros (quadros do 10 ao 15). E a segunda parte, obtida através da exploração da análise documental gerou 1 (um) quadro (quadro 16), pois se trata de um *corpus* menor e não propicia tantos dados diretamente relacionados à precarização.

Os próximos seis quadros demonstram a categorização ou agrupamento dos códigos relativos às notas de observação, as quais trazem os acontecimentos ou trecho de falas dos sujeitos observados que justificam a categorização. Durante a análise das notas de observação verificou-se que dentro da mesma categoria, esses trechos variam entre aproximações e distanciamentos. Por esse motivo, para melhor compreensão, os quadros a seguir exigidos, apresentam linhas coloridas de verde para representar o distanciamento em relação às características de precarização, e rosa para representar as aproximações. Segue a seguinte legenda:

Legenda: □ Aproximação □ Distanciamentos

QUADRO 09 - Análise das unidades de contexto (notas de observação) e das unidades de registro (códigos) em relação à característica de precarização: **vulnerabilidade e desigualdade social**.

| Vulnerabilidade e desigualdades sociais | |
|---|--|
| Unidade de registro | Unidade de contexto |
| Questões remuneratórias | Uma delas menciona que gostaria de ir morar no João de Barro (região distante da área urbana) em vez de morar no fundo do quintal da sogra, mas era o que dava (nota de observação nº 3). |
| | Ouvi que uma delas mencionava estar se sentindo culpada por estar comendo um salgado tão gostoso e não levar para os filhos em casa (nota de observação nº 5). |
| | Em um dado momento uma das moças conta para a outra que ia tirar um empréstimo de R\$ 7.500,00 (nota de observação nº 6). |
| | Nesse dia uma das serventes estava reclamando que não tinha mais nem o dinheiro da gasolina para ir trabalhar, e que esperava que os vales caíssem no final do mês (nota de observação nº 63). |
| | Uma delas mencionou que ia apenas receber o salário e distribuir entre os credores, enquanto a outra brincou dizendo que ia "jogar" os boletos para cima e sortear os que seriam pagos naquele mês e os outros que esperassem (nota de observação nº 15). |
| Fragilidade dos vínculos | A outra terceirizada pareceu interessada em também contrair empréstimo, mas tinha medo de não ficar na empresa (nota de observação nº 6). |
| | Cheguei a ouvi-la falar que não aguentava mais as cobranças e humilhações, que tinha medo até de pegar no celular no trabalho e "ir pra fora" (sic). (nota de observação nº 61). |
| Desigualdade educacional e de oportunidade | Porém, na sua simplicidade vocabular, observa-se sua pouca instrução escolar. Ela utilizou a expressão: "a senhora pode levantar pra mim barrer aí de baixo?" (sic). (nota de observação nº 36). |
| | Ela aparenta ter uns 50 anos de idade e talvez, apenas tenha concluído o ensino fundamental menor (nota de observação nº 36). |
| | Uma das serventes de limpeza estava limpando o corredor enquanto cantava uma música internacional em língua inglesa. A moça tinha uma boa pronúncia de Inglês e parecia realmente saber o que estava cantando, além de ter uma voz muito boa (nota de observação nº 69). |
| | Ainda nesse diálogo, uma delas menciona que tem curso superior, mas que foi mal-feito e nunca trabalhou na área (nota de observação nº 67). |

Fonte: elaboração própria a partir das notas de observação (2025).

QUADRO 10 - Análise de unidades de contexto (notas de observação) e das unidades de registro (códigos) em relação à característica de precarização: **intensificação do trabalho**.

| Intensificação do trabalho | |
|-----------------------------------|--|
| Unidade de registro | Unidade de contexto |
| Jornada exaustiva | A conversa girava em torno do clima quente que a deixava cansada e afadigada e ainda tinha muita coisa para fazer (nota de observação nº 12). |
| | Ela afirmou que passava o dia todo "limpando chão" e quando chegava em casa o esposo não havia feito nada em casa, e isso a deixava doente (nota de observação nº 24). |

| | |
|-------------------------------------|---|
| | Um às 10:00 da manhã, ela concluiu toda a limpeza do bloco DARH que contém aproximadamente 10 salas e dois banheiros e foi limpar o outro bloco - PROINFRA, pois ela sozinha é responsável pelos dois blocos (nota de observação nº 25). |
| | O bloco conta com o trabalho de três serventes de limpeza. Este é um bloco bem grande que conta com três departamentos: Unidade de Saúde, CPV, e DERCA (nota de observação nº 29). |
| | A servente de limpeza, no meio do treino, senta no chão e diz que está cansada, pois desde as 07:00 horas estava "esfregando" chão (nota de observação nº 43). |
| | Verifiquei que apenas uma ficava à disposição da academia e do departamento que fica ao lado (nota de observação nº 38). |
| Necessidade de produtividade | Veza por outra ouvia os áudios de mensagens, possivelmente do aplicativo whatsapp. A terceirizada sempre olhava para o final do corredor como quem estivesse em alerta para não ser pega por alguém ao celular (nota de observação nº 4). |
| | Nesse dia estava especialmente quente, em um dado momento, três dos sete componentes da equipe sentaram embaixo de uma mangueira por uns 15 minutos nessa sombra para descansar, mas um deles logo chamou para retornar ao trabalho (nota de observação nº 55). |
| | Eu estava sentada em um dos assentos que ficam no corredor, enquanto uma terceirizada sozinha limpa o corredor, ela parece não me enxergar e fazia seu trabalho desapressadamente (nota de observação nº 4). |

Fonte: elaboração própria a partir das notas de observação (2025).

QUADRO 11 - Análise de unidades de contexto (notas de observação) e das unidades de registro (códigos) em relação à característica de precarização: **insegurança e saúde no trabalho**.

| Insegurança e saúde no trabalho | |
|--|--|
| Unidade de registro | Unidade de contexto |
| Insegurança financeira | Haviam duas terceirizadas conversando enquanto limpavam o banheiro. Uma delas comentou que gostaria de tirar a CNH, porém o dinheiro nunca dava (nota de observação nº 1). |
| | Ao sair para ir embora observei que uma delas, foi receber uma entrega de delivery correspondente à sua marmita. Como eu já estava na saída próximo de onde eles estavam, pude observar que ela passou o cartão no crédito (nota de observação nº 18). |
| | Falávamos divertidamente que o mês mal começou e já havíamos gasto o salário e o décimo terceiro. Ela logo contribuiu com a conversa afirmando que nem o salário ela havia recebido ainda, mas apenas auxílio alimentação e o auxílio transporte (nota de observação nº 22). |
| | Em outro momento, conversando com a terceirizada da recepção, ela afirmou que coloca os boletos dela todos para depois do dia 10, para não correr risco de pagar com juros (nota de observação nº 23). |

| | |
|---|---|
| Insegurança organizacional | Sua companheira relatou que também não era habilitada e que pilota a moto com medo de cair em blitz e perder seu transporte que está com o licenciamento vencido (nota de observação nº 1). |
| | A outra terceirizada pareceu interessada em também contrair empréstimo, mas tinha medo de não ficar na empresa (nota de observação nº 6). |
| | E acrescentou, chateada, dizendo que a segunda parcela do 13º só havia caído no dia 30.12.2024 e nem aproveitou o Natal (nota de observação nº 63). |
| Risco de acidente e adoecimento no trabalho | A senhora logo abaixou e pegou a garrafa, colocando-a dentro do carrinho. Logo que se ergueu, a mulher colocou a mão na região da lombar e fez uma expressão de dor (nota de observação nº 16). |
| | Observei que a forma com que ela se abaixou não correspondia à forma adequada constante nos manuais de postura ergométrica (nota de observação nº 16). |
| | Em um determinado momento, o vigilante a ajudou carregando um balde de água que parecia bastante pesado (nota de observação nº 34). |
| | Observei que na academia e anexo não há um lugar mais reservado e confortável para ela, o que a obriga a passar o tempo livre dentro do banheiro (nota de observação nº 45). |
| | A maioria também estava com botas brancas de cano longo e luvas, com exceção de dois que estavam com sapatos pretos, o que é inadequado para ambientes externos de altas temperaturas e possível presença de insetos como formigas e escorpiões (nota de observação nº 50). |
| | Durante o tempo em que a equipe passou trabalhando nessa área externa, aproximadamente 1h30m, não observei os trabalhadores bebendo água, o que representa um risco para a saúde devido à alta temperatura do dia (nota de observação nº 56). |
| Ela afirmou que passava o dia “limpando chão” e quando chegava em casa o esposo não havia feito nada em casa, e isso a deixava doente (nota de observação nº 24). | |

Fonte: elaboração própria a partir das notas de observação (2025).

QUADRO 12 - Análise de unidades de contexto (notas de observação) e das unidades de registro (códigos) em relação à característica de precarização: **perda da identidade**.

| Perda de identidade | |
|---------------------------------------|--|
| Unidade de registro | Unidade de contexto |
| Vergonha/desgosto da profissão | Ela estava esfregando o chão, quando foi surpreendida por um jovem, possivelmente um universitário, passando próximo a ela e a cumprimentou com um "bom dia", ela porém respondeu com uma entonação fraca e rapidamente baixou a cabeça (nota de observação nº 7). |
| | As 08:15, aproximadamente, uma servente de limpeza entra no bloco muito apressada, ainda com o capacete na cabeça ela reclamava sem parar, falando em um tom de muita chateação (nota de observação nº 60) |

| | |
|---|---|
| | <p>Ao me ver, por já me conhecer, pois trabalho nesse bloco, a servente de limpeza me cumprimenta e diz "ainda hoje estou aqui". A frase foi acompanhada de uma expressão de pesar (nota de observação nº 19).</p> |
| | <p>Em seu discurso a colaboradora disse que se tudo desse certo, ela não retornaria para o trabalho pois estava pleiteando outro emprego melhor (nota de observação nº 27).</p> |
| | <p>É perceptível que o uniforme chama a atenção e enquanto ela passa, as pessoas que estão treinando ficam olhando. Talvez não com desprezo, mas por curiosidade mesmo, porém observo que isso as constrange (nota de observação nº 42).</p> |
| | <p>Um dos trabalhadores que aparenta ter no máximo 30 anos, fica olhando para a moça. Imediatamente um outro, mais velho diz em tom de zombaria: "é muita areia pro teu caminhão"(sic). (nota de observação nº 58)</p> |
| | <p>Observei que no ambiente da academia todo mundo que está malhando é igual, pois não há uniforme separando categorias ou despertando curiosidade (nota de observação nº 43).</p> |
| <p>Invisibilidade/inferioridade e</p> | <p>Durante as quatro horas em que estive observando as duas terceirizadas percebi que nem todas as pessoas que passam por elas no corredores as cumprimentam (nota de observação nº 8).</p> |
| | <p>Nesse dia presenciei em 5 momentos que duas senhoras muito bem trajadas e três jovens passaram próximas às terceirizadas sem que estas fossem "enxergadas". As terceirizadas pareciam não se incomodar, talvez por já estarem acostumadas a esse tipo de situação (nota de observação nº 8).</p> |
| | <p>Hoje, enquanto as terceirizadas limpavam o corredor do bloco, em silêncio, uma delas passava o pano molhado no chão, e mesmo com a placa sinalizadora de "piso molhado", um jovem pisou no chão molhado e terminou por sujar a superfície que já estava limpa (nota de observação nº 13).</p> |
| | <p>Percebi que haviam duas alunas utilizando o banheiro enquanto ela limpava. As mulheres conversavam e riam como se não estivessem se importando de atrapalhar o trabalho da servente de limpeza (nota de observação nº 41).</p> |
| | <p>Da forma como acontecia no bloco II, as pessoas também costumam passar pelas terceirizadas sem cumprimentá-las, demonstrando a pouca valorização que estes trabalhadores têm na sociedade de um modo geral (nota de observação nº 9).</p> |
| | <p>Tão logo ela terminou de limpar os banheiros, uma servidora a avisou que tinha pão e café na copa. Ela agradeceu e logo foi lanchar (nota de observação nº 20).</p> |
| | <p>Quando ela foi lanchar também acompanhei, na copa havia uma terceirizada da recepção e alguns servidores conversando animadamente, ela logo interagiu com o pessoal que lá estava, demonstrando muita familiaridade (nota de observação nº 21).</p> |
| | <p>Nesse dia, uma servente de limpeza malhou de 11:00 às 12:00, treino funcional. Ela parecia gostar muito dos exercícios e interagia bastante com os pares (nota de observação nº 40).</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>Hoje, era o último dia de trabalho da servente de limpeza antes de entrar de férias, a terceirizada da recepção então teve a ideia de organizar juntamente com os servidores do bloco uma confraternização para a saída dela (nota de observação nº 27).</p> |
| | <p>Neste bloco, ao entrar pelo corredor, me deparo com a terceirizada da limpeza na porta do banheiro, conversando com um servidor (nota de observação nº 19).</p> |
| <p>Identificação/comunicação com o grupo</p> | <p>Não foi observado, nesse dia, interação entre as duas terceirizadas responsáveis por limpar essa área. Parecem não demonstrar o mesmo tipo de boa relação das terceirizadas do bloco II (nota de observação nº 10).</p> |
| | <p>Hoje, as terceirizadas responsáveis pelo bloco fizeram o trabalho delas sem interagirem uma com a outra (nota de observação nº 11).</p> |
| | <p>O único diálogo delas era por comandos referentes ao serviço que elas desempenhavam (nota de observação nº 17).</p> |
| | <p>Nesse dia não presenciei as três trabalhadoras juntas, o que deu a entender que cada uma fica limitada a sua área de limpeza (nota de observação nº 30).</p> |
| | <p>Hoje, duas das serventes de limpeza estavam trabalhando em cooperação no corredor, porém, as duas trabalhavam em silêncio, não houve interação entre elas (nota de observação nº 35).</p> |
| | <p>Elas têm trabalhado demonstrando pouca motivação e quase nenhuma comunicação entre elas ou com outros (nota de observação nº 11).</p> |
| | <p>Apesar do meu pouco conhecimento em libras, pude observar que a comunicação não se dava por meio desta linguagem, porém, a equipe mais próxima parecia estar adaptada ao seu modo de comunicação e parecia compreendê-lo (nota de observação nº 52).</p> |
| | <p>Observei que a mulher da equipe estava com um rastelo e trabalhava em pé de igualdade com os homens (nota de observação nº 53).</p> |
| <p>Nesse setor, as duas serventes de limpeza estão em constante interação e cooperação no trabalho, demonstrando boa convivência no ambiente de trabalho. Enquanto fazem seus trabalhos, elas parecem se divertir e riem bastante (nota de observação nº 2).</p> | |

Fonte: elaboração própria a partir das notas de observação (2025).

QUADRO 13 - Análise de unidades de contexto (notas de observação) e das unidades de registro (códigos) em relação à característica de precarização: **fragilização da organização dos trabalhadores.**

| Fragilização da organização dos trabalhadores. | |
|--|---------------------|
| Unidade de registro | Unidade de contexto |

| | |
|--------------------------------|--|
| Desorganização sindical | Nesse dia, observei que umas das serventes de limpeza estava conversando com um vigilante terceirizado a respeito de insatisfações com a empresa contratada, ela chegou inclusive a mencionar que faria uma carta ao reitor relatando o descumprimento de alguns acordos trabalhistas. Porém, concluiu dizendo que sozinha não tinha voz (nota de observação nº 59). |
| Desunião da categoria | Nesse dia, a mesma servente que chegou atrasada no dia anterior estava conversando com sua companheira sobre não suportar mais um homem que, ao que tudo indica seria o encarregado da empresa contratada, afirmando que ele estava no pé dela (nota de observação nº 62). |
| Aceitação das condições | Após essa fala ela gargalhou, demonstrando humor apesar da situação de atraso (nota de observação nº 23). |
| | Uma delas reclama que o salário não dá pra nada por causa do aluguel. A outra, mais otimista, fala que é melhor do que nada (nota de observação nº 66). |
| | Ficamos assustados e ao mesmo tempo, compadecidos dela. Ela ainda completou: "isso é normal, estranho é receber em dias" (nota de observação nº 22). |
| | As duas riram e continuaram falando sobre boletos vencidos (nota de observação nº 15). |

Fonte: elaboração própria a partir das notas de observação (2025).

QUADRO 14 - Análise de unidades de contexto (notas de observação) e das unidades de registro (códigos) em relação à característica de precarização: **condenação do direito do trabalho.**

| Condenação do direito do trabalho | |
|--|---|
| Unidade de registro | Unidade de contexto |
| Negação trabalho formal | No finalzinho da manhã, uma delas mencionou que estava procurando outro emprego, mas que estava difícil achar e que quando era mototaxi ganhava mais e não tinha ninguém no pé dela (nota de observação nº 48). |
| | Em um determinado momento da conversa uma delas reclamou que os descontos no contracheque são altos e que talvez nem consiga se aposentar (nota de observação nº 66). |

Fonte: elaboração própria a partir das notas de observação (2025).

A categorização obtida através da exploração da análise documental, apresenta unidades de registro diferentes, uma vez que as nuances encontradas na observação (foco no empregado) não são exatamente identificadas na análise documental (foco nas ações institucionais). Destaca-se ainda que a análise documental é uma técnica complementar que visa dar suporte e validação para a análise dos dados da observação.

O quadro abaixo demonstra a categorização feita através da análise documental.

QUADRO 15 - Categorização a partir de análise documental

| Unidade de registro | Unidade de contexto | Documento |
|---|---|----------------------------------|
| Condições de trabalho dos terceirizados | 7.3. A jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e deverá ser executada de segunda a sábado. | Termo de Referência |
| | A contratada deverá observar a legislação trabalhista relativa à jornada de trabalho, às normas coletivas da categoria profissional e as normas internas de segurança e saúde do trabalho. | Termo de Referência |
| | 10.1.3. Prestação dos serviços com pagamento por metro quadrado de área a ser limpa | Termo de Referência |
| | 12.7.1. A contratante não pode exercer o poder de mando sobre os empregados da Contratada, devendo reportar-se somente aos prepostos ou responsáveis por ela indicados; | Termo de Referência |
| | O contrato celebrado entre as instituições tem vigência de (um) ano, podendo ser prorrogado até o limite de 60 meses, no interesse das partes. | Contrato nº 13-2020 |
| | 12.7.3. A contratante não pode promover ou aceitar o desvio de funções dos trabalhadores da Contratada. | Termo de Referência e MGFC |
| Relação contratual e direitos trabalhistas | 10.1.5. A mão de obra a ser contratada enquadra-se na classificação 5143-20 Auxiliar de Limpeza/ Servente de Limpeza, da Classificação Brasileira de Ocupações – CBO | Termo de Referência |
| | Não permitir que os empregados da Contratada realizem horas extras. | Termo de Referência e MGFC |
| | 12.8. A contratante deve fiscalizar mensalmente, por amostragem, o cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e para com o FGTS, especialmente | Termo de Referência |
| | 13.8. Fornecer os uniformes a serem utilizados por seus empregados, conforme disposto neste Termo de Referência, sem repassar quaisquer custos a estes | Termo de Referência e MGFC |
| | 13.23.2. Ultrapassado o prazo de 15 (quinze) dias, contados na comunicação mencionada no subitem anterior, sem a regularização da falta, a Administração poderá efetuar o pagamento das obrigações diretamente aos empregados da contratada. | Termo de Referência |
| | Os trabalhadores que comprovem o local de residência superior a 2.000m (dois mil metros) do local da prestação de serviços, fazem jus ao fornecimento de vale transporte. | Acordo coletivo de trabalho 2025 |
| | As empresas participantes ou abrangidas por este instrumento coletivo, por obrigação legal, devem conceder intervalo de no mínimo 01 (uma) hora para que os trabalhadores possam usufruir de intervalo destinado ao repouso e alimentação. | Acordo coletivo de trabalho 2025 |
| | As empresas se comprometem a fornecer VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO, através de créditos em cartão específico o qual deverá ser pago até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente a todos os trabalhadores, no valor correspondente a R\$ 26,00 (vinte e seis reais) por dia efetivamente trabalhado | Acordo coletivo de trabalho 2025 |

| | | |
|---|---|----------------------------|
| | 10.1.9. Fornecimento aos empregados dos equipamentos de segurança que se fizerem necessários para a execução dos serviços | Termo de Referência e MGFC |
| Discurso institucional sobre terceirização | Fiscalização Administrativa: é o acompanhamento dos aspectos administrativos da execução dos serviços nos contratos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra quanto às obrigações previdenciárias, fiscais e trabalhistas, bem como quanto às providências tempestivas nos casos de inadimplemento. | MGFC |
| | Os contratos de terceirização envolvem sério risco para a Administração, consistente na possibilidade de responsabilização pelo pagamento de encargos previdenciários e trabalhistas não adimplidos pela contratada, relativamente aos seus empregados prestadores dos serviços contratados | MGFC |
| | Considerando que os cargos das carreiras do serviço público da educação federal não contemplam serviços de limpeza, a UFRR mantém contratos de locação de mão-de-obra, para suprir essas necessidades. | Relatório de Gestão 2023 |
| | Acompanhamento e fiscalização de contrato são medidas poderosas colocadas à disposição do gestor na defesa do interesse público | MGFC |

Fonte: elaboração própria a partir das notas de observação (2025).

Já na fase de tratamento dos resultados, as informações foram sintetizadas, identificando assim padrões e temas recorrentes. Essa fase envolve organizar e reduzir os dados codificados, destacando informações relevantes que respondam às perguntas de pesquisa. Miles; Huberman; Saldaña (2014) apontam que a redução de dados é um processo contínuo que ocorre ao longo da análise, sendo essencial para construir uma narrativa coerente a partir dos dados qualitativos. Nessa fase, os temas emergentes são analisados em profundidade para entender suas implicações na precarização do trabalho terceirizado na UFRR. Assim, buscou-se identificar fatores estruturais, organizacionais e interpessoais que contribuíssem para a aproximação ou distanciamento da precarização do trabalho em relação ao trabalho terceirizado na UFRR, conforme características descritas por Druck (2011), no quadro 4 (Características de Precarização) deste trabalho.

Na última fase, de inferência e interpretação, os resultados foram contextualizados e interpretados à luz da literatura existente. Merriam (1998) destaca que interpretar os dados é essencial na pesquisa qualitativa, pois permite construir significados a partir das informações coletadas, integrando-os em um quadro teórico mais amplo. Essa inferência foi feita buscando contextualizar os dados obtidos, principalmente através da observação, com o que a literatura aponta como características de precarização. Por se tratar de uma pesquisa qualitativa, abordagem na qual a subjetividade é uma nuance importantemente válida, a interpretação

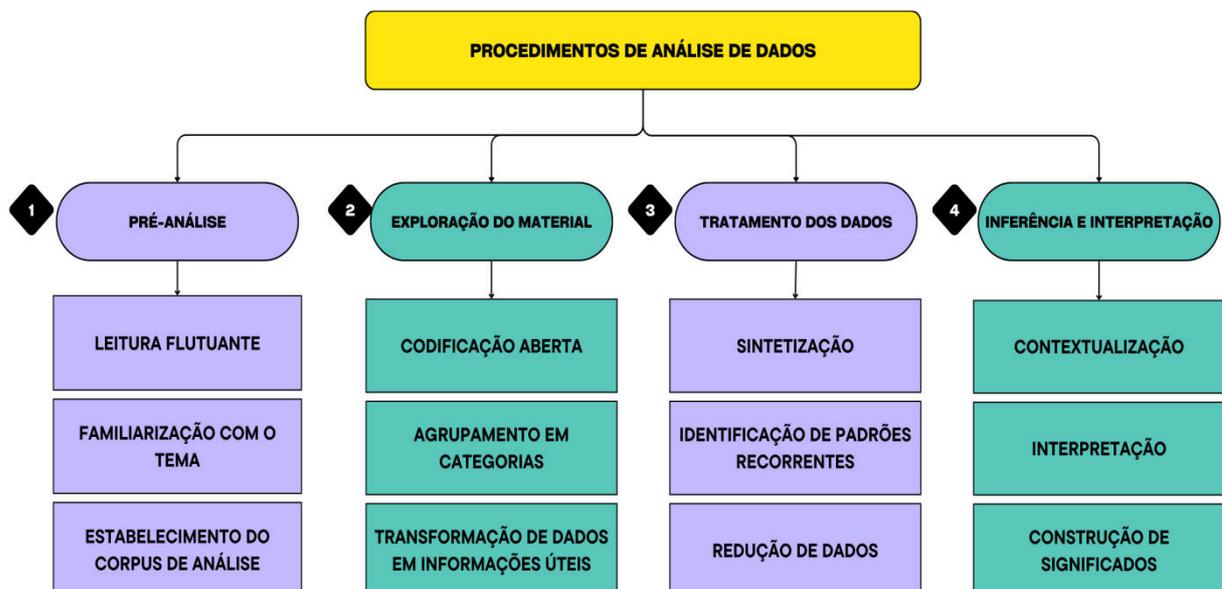
desses dados capta além da subjetividade do sujeito pesquisado, um pouco da subjetividade do pesquisador, o que acontece de forma inevitável. Sobre o fato, Flick (2009) aponta:

A subjetividade do pesquisador, bem como daqueles que estão sendo estudados, tornam-se parte do processo de pesquisa. As reflexões dos pesquisadores sobre suas próprias atitudes e observações em campo, suas impressões, irritações, sentimentos, etc., tornam-se dados em si mesmos, constituindo parte da interpretação e são, portanto, documentadas em diários de pesquisa ou em protocolos de contexto (Flick, 2009, p. 25).

Para garantir a validade e a confiabilidade dos resultados, entende-se como necessário adotar estratégias de triangulação, utilizando múltiplas fontes de dados e diferentes métodos de coleta para corroborar os achados (Denzin, Lincoln, 2018). A triangulação permite uma compreensão mais robusta e abrangente do fenômeno, minimizando vieses e aumentando a credibilidade dos resultados. No caso da presente pesquisa, o tipo de triangulação seguida foi o quarto tipo citado por Denzin (1989), triangulação metodológica, com preferência para o subtipo triangulação entre métodos, os quais são representados nesta pesquisa pela análise documental (discurso das instituições) e análise das observações (o que acontece na prática). Dessa forma, ao triangular dados de observações com informações de documentos, é possível verificar se as condições de trabalho relatadas nos documentos realmente refletem a realidade observada.

Para sintetizar os passos sugeridos por Bardin (2011) e que foram seguidos na análise de dados coletados a partir da observação, foi elaborada a figura a seguir:

FIGURA 6 - PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS A PARTIR DA OBSERVAÇÃO



Fonte: Elaboração própria, 2025 (a partir de Bardin, 2011)

Em suma, a análise de dados nesta pesquisa seguiu um processo rigoroso e sistemático, fundamentado em métodos consagrados na pesquisa qualitativa, para proporcionar uma compreensão profunda e contextualizada das aproximações e distanciamentos das características de precarização do trabalho com o trabalho terceirizado na UFRR. Isso permitiu explorar as nuances e as particularidades desse fenômeno, contribuindo para a construção de conhecimento relevante sobre as condições de trabalho no contexto da terceirização em universidades públicas.

A partir de agora, apresentam-se discutidos os resultados obtidos a partir da análise de dados.

4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Conforme declarado na parte metodológica, a análise se deu a partir dos resultados obtidos nas coletas de dados por meio da análise documental e da observação não participante. A seguir são discutidos, em três subseções, os resultados encontrados por meio dos dois métodos de coleta de dados já apresentados. As subseções correspondem aos resultados encontrados que se relacionam aos objetivos desta pesquisa, sendo divididos da seguinte forma: I - Caracterização do trabalho terceirizado na UFRR do ponto de vista institucional; II - Identificação das características objetivas e subjetivas da atividade de servente de limpeza; e III - Aproximação e distanciamento da atividade de servente de limpeza com as características do trabalho precarizado.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO TERCEIRIZADO NA UFRR DO PONTO DE VISTA INSTITUCIONAL

O trabalhador terceirizado tem um papel fundamental para o desempenho das atividades de apoio da universidade, e são definidos pelo Relatório de Gestão da UFRR (2023, p. 130) da seguinte forma: "os empregados terceirizados são vinculados a empresas de locação de mão-de-obra contratadas pela UFRR". O mesmo relatório, justifica ainda a presença dos trabalhadores terceirizados, através do trecho que segue:

Considerando que os cargos das carreiras do serviço público da educação federal não contemplam serviços de limpeza e conservação, vigilância armada, segurança e portaria, recepcionista, motorista, copeiro, apoio agrário e auxiliar de carga e descarga, a UFRR mantém contratos de locação de mão-de-obra, para suprir essas necessidades (Relatório de Gestão, 2023, p. 141).

O primeiro contrato de locação de mão-de-obra, registrado no Portal da Transparência do Governo Federal foi o contrato nº 6/2010 que previa a prestação de serviço de gerenciamento de pessoal, com vigência de 01/03/2010 a 31/12/2010. O contrato trazia nas descrições os serviços de apoio administrativo, onde ao todo houve a contratação de 58 trabalhadores.

Ao longo dos anos, com a expansão da universidade, a demanda de serviços foi aumentando e diante da flexibilização da legislação para contratação de colaboradores terceirizados, o número desses trabalhadores também foi crescendo. Atualmente, conforme aponta o relatório de gestão de 2023, a UFRR conta com uma grande quantidade de trabalhadores com esse vínculo, ao todo, a instituição encerrou o período de 2023 com 339 terceirizados. Esses trabalhadores estão divididos em diferentes contratos nas mais diversas funções de apoio. Embora as funções destinadas a terceirização sejam referentes a cargos cuja

previsão para servidores seja inexistente e representem cargos já extintos, atualmente a UFRR possui cargos ocupados por servidores efetivos e colaboradores terceirizados. Como exemplo, pode ser citado o caso do cargo de motorista. Os valores empenhados para pagamento dos contratos de terceirização costumam ocupar a maior fatia do orçamento da instituição destinados ao pagamento dos gastos do mesmo grupo - Outras despesas correntes.

Para pagar os contratos com locação de mão-de-obra, a UFRR precisou empenhar em 2021 o montante de 6,2 milhões, em 2022 esse valor subiu para 10,4 milhões. Já no exercício de 2023, o valor empenhado foi de 11,5 milhões (Relatório de Gestão, 2023). A distribuição dos empenhos e dos colaboradores terceirizados por função, são apresentados na tabela abaixo:

TABELA 2 - RELAÇÃO DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS NA UFRR

| FUNÇÃO | QUANTIDADE | VALOR EMPENHO |
|---------------------|------------|---------------|
| Copeiro | 7 | 325,8 mil |
| Recepcionista | 87 | 3,2 milhões |
| Carregadores | 2 | 55 mil |
| Inst. de Ed. Física | 3 | 140 mil |
| Vigilantes | 80 | 2,9 milhões |
| Serv. de Limpeza | 103 | 2,1 milhões |
| Trabalhador Agro | 11 | 358, mil |
| Vaqueiro | 2 | |
| Trat. de Animais | 1 | |
| Motorista | 9 | 553 mil |
| Cuidador-Monitor | 34 | 1,3 milhões |

Fonte: Autora, 2025 (a partir de Relatório de Gestão 2023 da UFRR).

Como pode ser visualizado a partir do quadro acima, a mão-de-obra terceirizada é indispensável para a manutenção das atividades da UFRR. Considerando o valor empenhado para pagamento dos contratos, percebe-se também que a utilização da terceirização, de uma forma geral, é altamente vantajosa para a instituição. Caso os cargos apresentados fossem ocupados por servidores efetivos, esse valor possivelmente seria dobrado ou até triplicado, conforme já pontuaram Carvalho e Bridi (2015), cuja pesquisa apontou que o servidor efetivo recebe em média 2,8 a mais que o trabalhador terceirizado para a mesma função.

Por outro lado, tem-se que a terceirização demanda uma atenção da administração universitária quanto à fiscalização dos contratos, principalmente daqueles que envolvem

locação de mão de obra. Em observância à lei, as práticas de fiscalização de contratos da UFRR são norteadas pelo Manual de Gestão e Fiscalização de Contratos.

O Manual de Gestão e Fiscalização de Contrato, cuja 2ª edição foi aprovada por meio da Portaria nº 231/2018-PROAD, disponível nos dados abertos da UFRR, foi muito importante para que se pudesse entender o papel do fiscal de contratos de uma instituição pública. O manual visa orientar a atuação dos fiscais e gestores designados para fiscalizar e acompanhar a execução dos contratos administrativos efetivados no âmbito da Universidade Federal de Roraima, nivelando os entendimentos e padronizando os procedimentos, respeitando em sua aplicação os princípios da legalidade, isonomia, moralidade, impessoalidade, probidade administrativa, publicidade, eficiência, eficácia e economicidade.

O documento, foi elaborado com base nas leis que regem a contratação pública, dentre elas a mais abrangente - a Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, que posteriormente foi revogada pela Nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos, a Lei nº 14.133, de abril de 2021. Essa lei estabelece que o fiscal de contrato é um servidor público que deve acompanhar a execução de um contrato, garantindo assim que o contratado cumpra todas as cláusulas e obrigações contratuais.

O manual define a fiscalização administrativa da seguinte forma:

"é o acompanhamento dos aspectos administrativos da execução dos serviços nos contratos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra quanto às obrigações previdenciárias, fiscais e trabalhistas, bem como quanto às providências tempestivas nos casos de inadimplemento" (MGFC, 2018, p. 13).

Os contratos de terceirização envolvem sério risco para a Administração, os quais consistem na possibilidade de responsabilização pelo pagamento de encargos previdenciários e trabalhistas não adimplidos pela contratada, relativamente aos seus empregados prestadores dos serviços contratados. Embora a inadimplência não implique em responsabilização automática do ente público (Vasconcelos, 2020), para minimizar a possibilidade de tal risco, a administração sugere a adoção de medidas efetivas de fiscalização, a serem previstas no contrato, de modo a evitar a culpabilização.

Sobre a matéria, o artigo nº 121 da Lei nº 14.133/2021 faz a seguinte observação:

Art. 121. Somente o contratado será responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato.

§ 1º A inadimplência do contratado em relação aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transferirá à Administração a responsabilidade pelo seu pagamento e não poderá onerar o objeto do contrato nem restringir a regularização e o uso das obras e das edificações, inclusive perante o registro de imóveis, ressalvada a hipótese prevista no § 2º deste artigo.

§ 2º Exclusivamente nas contratações de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, a Administração responderá solidariamente

pelos encargos previdenciários e subsidiariamente pelos encargos trabalhistas se comprovada falha na fiscalização do cumprimento das obrigações do contratado.

A fiscalização é relativa a todos os fatores que envolvem a execução do serviço com qualidade e ao cumprimento das obrigações acessórias acordadas no contrato. Porém, pertinente a este estudo, que trata das relações de trabalho, o anexo IV do manual traz detalhadamente, nas páginas 48 a 53 como deve proceder a fiscalização quanto aos itens E - Fiscalização Previdenciária e F - Fiscalização Trabalhista. Em suma, o item E, possui 24 tópicos a serem analisados pelo fiscal de contrato, desde a apresentação de relatórios e guias pagas, como GFIP e GPS à exigência de conferência de dados dos funcionários alocados na instituição. Já o item F apresenta 69 tópicos que são distribuídos nos seguintes subitens: relação de prestadores de serviços; análise da folha de pagamento; pagamento de férias; admissão de pessoal; demissão de pessoal; auxílio alimentação e auxílio transporte.

Em tese, de toda essa fiscalização dependeria o pagamento do contrato, forçando assim a empresa contratada a se manter regularizada também quanto às suas obrigações previdenciárias e trabalhistas. Corrobora a informação (Teixeira e Resende, 2021), ao considerar a Nova Lei de Licitação e Contratos como uma ferramenta que condiciona o pagamento da fatura à empresa terceirizada, à comprovação da quitação das obrigações trabalhistas vencidas relativas ao contrato.

O manual determina que caso seja identificada a existência de irregularidade(s) na execução do contrato, o gestor/fiscal do contrato deverá comunicá-la(s) à Contratada formalmente de modo que as condições contratuais possam ser restabelecidas imediatamente ou para que esta apresente justificativa por escrito, com prazo determinado de regularização. Resta salientado, que por meio de consulta formal a servidor designado como fiscal deste contrato, que a instituição possui um prazo contratual de 30 dias para pagamento de notas fiscais e que o prazo é suficiente para que a contratada se regularize quanto às suas obrigações.

Caso a irregularidade se mantenha, o gestor/fiscal do contrato deverá submeter os casos de inadimplementos à PROAD, pois esta tem a competência para prosseguir com as medidas cabíveis quanto à comunicação de ocorrência, e possível aplicação de sanções, resguardando sempre o direito da contratada à ampla defesa e contraditório. Os casos de inadimplementos contratuais deverão ser anexados ao processo e acompanhados de documentos que comprovem o fato, tais como. O anexo VI do referido manual traz detalhados os procedimentos para aplicação de sanções, o qual se divide em 4 fases. I - Fase Preliminar

(ações do fiscal/comissão de fiscalização); II - Fase de Instauração (defesa prévia); III - Fase do julgamento de recurso; e IV - Fase Executória.

Em cumprimento à determinação de designação de servidor para a fiscalização de contrato, em maio de 2020, a portaria nº 146/2020-PROAD nomeou a Comissão de Gestão e Fiscalização do Contrato nº 13/2020. Nesta portaria são designados 01 gestor de contrato e seu substituto; 01 fiscal administrativo e seu substituto; e 10 fiscais setoriais e seus substitutos. O documento reforça ainda o papel de cada designado na fiscalização do contrato.

O fato de o Estado impor aos seus órgãos não apenas uma fiscalização da qualidade do serviço prestado, mas também do cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias por parte da contratada, em tese traria mais segurança para o trabalhador. Porém a realidade é que, ainda assim, há observações de longos atrasos nos pagamentos das verbas trabalhistas, como demonstrado nas notas de observação a seguir:

[...] Ela logo contribuiu com a conversa afirmando que nem o salário ela havia recebido ainda, mas apenas auxílio alimentação e o auxílio transporte (nota de observação nº 22);

E acrescentou dizendo que a segunda parcela do 13º só havia caído no dia 30.12.2024 e nem aproveitou o Natal (nota de observação nº 63);

Após essa fala ela gargalhou, demonstrando humor apesar da situação de atraso (nota de observação nº 23);

Uma delas reclama que o salário não dá pra nada por causa do aluguel. A outra, mais otimista, fala que é melhor do que nada (nota de observação nº 66).

Ficamos assustados e ao mesmo tempo, compadecidos dela. Ela ainda completou: "isso é normal, estranho é receber em dias" (nota de observação nº 22).

É importante destacar que apesar de o trabalho terceirizado apresentar características de precarização, como já foi colocado por diversos autores na parte de fundamentação teórica. Porém, é notório que cada caso deve ser analisado por suas peculiaridades, por esse motivo o objetivo desta pesquisa não é dizer se o trabalho terceirizado na URR é ou não precarizado, mas analisar como o trabalho terceirizado na UFRR se aproxima ou se distancia das características do trabalho precário. Os trabalhadores terceirizados da UFRR contam com benefícios que não foram apontados em outros estudos utilizados para fundamentar essa pesquisa. Esses benefícios à disposição dos servidores e também disponível para os trabalhadores terceirizados são: acesso à academia, permissão para alguns cursos de aperfeiçoamento da instituição, atendimento médico-odontológico na instituição, aulas de natação, festividades, comemorações e confraternizações da instituição. Esses benefícios possibilitaram observar o servente de limpeza tanto no ambiente de trabalhador quanto no usufruto das instalações da instituição, como academia.

Os benefícios citados estão disponíveis a todos os terceirizados, fato que demonstra uma preocupação da PROGESP (Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas) em proporcionar a todos esses trabalhadores terceirizados, um tratamento mais igualitário em relação aos servidores efetivos. Essa política, muitas vezes, pode minimizar os efeitos das características de trabalho precarizado, levando a um distanciamento destas.

Dentre as 11 funções terceirizadas apresentadas na Tabela 2, o servente de limpeza, devido às suas características de invisibilidade social e desvalorização, foi escolhido como o caso emblemático desse estudo. O caso do servente de limpeza é bem peculiar, apesar de ser o cargo com maior número de funcionários, é apenas o terceiro maior empenho, perdendo para o cargo de recepcionista e de vigilante com 87 e 80 funcionários respectivamente (Relatório de Gestão, 2023). Os dados expressam a desvalorização desse trabalhador colocando-o, sob uma perspectiva salarial, abaixo em uma escala de importância e confirmando a invisibilidade apontada por Nascimento (2022). Esse cargo juntamente com outros 26 foram extintos do quadro de pessoal efetivo da UFRR por meio do Dec. nº 4.547/2002, anexo III, o qual extinguiu 7.475 cargos vagos nas Instituições Federais de Ensino Superior, viabilizando assim a total terceirização da função.

Na subseção a seguir, apresenta-se a caracterização da atividade terceirizada do servente de limpeza, tanto no que se refere às suas características objetivas (análise documental), quanto às subjetivas (observação).

4.2 IDENTIFICAÇÃO DAS CARACTERÍSTICAS OBJETIVAS E SUBJETIVAS DA ATIVIDADE TERCEIRIZADA DE SERVENTE DE LIMPEZA

O perfil desse trabalhador na UFRR é condizente com o dos demais trabalhadores na mesma função por todo o Brasil. A página Salário.com, com dados extraídos do Novo CAGED 2023, traçou o perfil do servente ou auxiliar de limpeza no Brasil, da seguinte forma:

QUADRO 16 - PERFIL NACIONAL DO SERVENTE DE LIMPEZA

| | |
|----------------------|-------------------|
| GÊNERO | FEMININO |
| FAIXA ETÁRIA | 42 ANOS |
| CARGA HORÁRIA | 44 HORAS SEMANAIS |
| ESCOLARIDADE | ENSINO MÉDIO |

Fonte: o autor, 2025, a partir de <https://www.salario.com.br/profissao/auxiliar-de-limpeza-cbo-514320/>.

Durante as observações foi percebida uma predominância de trabalhadores do sexo feminino nas atividades de limpeza interna, essas trabalhadoras aparentam estar na faixa etária

de 30 a 50 anos de idade e geralmente limpam grandes áreas sozinhas, em poucos casos foram vistos trabalhos de cooperação entre duas terceirizadas na limpeza de uma área comum. Quanto à limpeza de áreas externas, foi observado que o serviço ocorria em grupos compostos por diversos trabalhadores de gêneros mistos, porém com predominância de homens, cuja faixa etária seria aproximadamente de 25 a 45 anos de idade. A imagem abaixo mostra parte de uma equipe de trabalhadores responsáveis pela área externa.

FIGURA 7- Equipe de limpeza externa

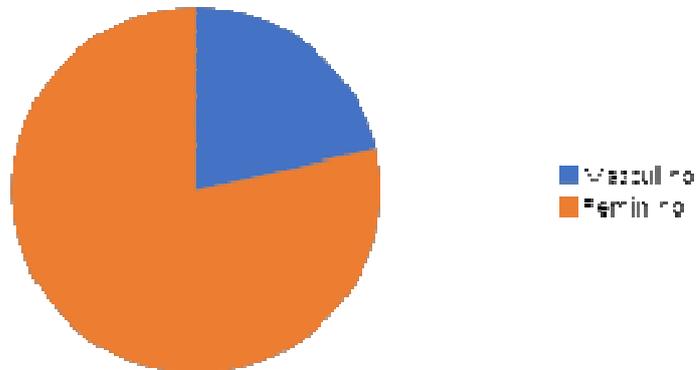


Fonte: Arquivo fotográfico da autora (2025).

Dessa forma, a observação confirma o que foi especificado na relação de funcionários terceirizados da UFRR disponível na aba DADOS ABERTOS da página oficial da instituição, de que há uma prevalência de mulheres alocadas nos contratos de limpeza da instituição, conforme demonstra o gráfico 2, a seguir. Já a figura 6 mostra que os serviços de limpeza mais pesados são predominantemente exercidos por homens. Segue abaixo, gráfico de divisão por gênero da atividade pesquisada:

GRÁFICO 2 - Servente de limpeza - divisão por gênero.

Serventes de limpeza



Fonte: A autora, 2025 a partir de (Planilha, em Dados Abertos - página da UFRR).

Embora tenha havido dificuldade para acessar documentos que viabilizassem traçar o perfil do trabalhador lotado na UFRR, em uma das planilhas disponibilizadas na página da instituição, em Dados Abertos, foi possível obter uma planilha na qual pode-se constatar que 78,57% dos serventes de limpeza são do sexo feminino.

Estes trabalhadores estão contratados para exercerem suas funções nos campus Paricarana, Cauamé e Murupu com uma jornada de trabalho de 44 horas semanais (segunda a sábado). Paricarana é o campus com maior concentração desses trabalhadores e onde se encontra um maior fluxo de trabalho devido à movimentação dos departamentos administrativos. Por esse motivo, as atenções observacionais estão voltadas para esse campus.

Para atender ao segundo objetivo desta pesquisa, a caracterização da atividade pesquisada se deu de forma objetiva e subjetiva, sendo que para a caracterização objetiva, a análise documental foi de grande ajuda. Já para a caracterização subjetiva, a análise das notas registradas durante a observação não-participativa foram fundamentais.

Para realizar a caracterização objetiva, conforme especificado na seção de coleta dos dados, foram utilizados os seguintes documentos: Contrato nº 13/2020-UFRR; seus 6 (seis) Termos Aditivos; Termo de Referência do Contrato; Manual de Gestão e Fiscalização de Contratos 2ª edição de 2018; e a Portaria 146/2020-PROAD, o qual nomeia a Comissão de Gestão e Fiscalização do referido contrato. Os documentos não institucionais analisados foram o Acordo de Convenção Coletiva 2025 e a Lei nº14.133 de 2021 - Nova Lei de Licitação e Contratação Administrativa.

O primeiro e mais importante documento analisado foi contrato nº 13/2020-UFRR que foi firmado em 26/06/2020, e cujo objeto é a contratação de serviços continuados de limpeza,

conservação e higienização com disponibilização de mão de obra em regime de dedicação exclusiva. Ele tem por finalidade a execução do serviço, a princípio em uma área física total de 630.992,29 m². Posteriormente essa área foi alterada, constando no 6º Termo Aditivo, a área física de 607.830,39 m², sendo 98.151,52 m² de área interna, 492.273,63 m² de área externa e 17.405,24 m² de área de esquadrias, nos três campus da Universidade Federal de Roraima (Paricarana, Cauamé e Murupu). O contrato, que previa também o fornecimento de mão-de-obra, materiais de consumo e equipamentos, poderia ser prorrogado por até 60 (sessenta) meses, o que torna o 6º Termo Aditivo, com vigência até 26/06/2025, a última renovação possível.

O valor do contrato é definido por metragem e não pela quantidade de funcionários alocados no contrato. O valor pago mensalmente por esse contrato é atualmente de R\$ 447.782,48 (Contrato nº 13/2020-UFRR, 2025), sendo que o valor por metragem varia de acordo com a área contratada, conforme tabela abaixo.

TABELA 3 - DETALHAMENTO DO OBJETO DO CONTRATO

| IV - VALOR MENSAL DOS SERVIÇOS | | | | |
|---|---|------------------------------------|--|-----------------------|
| TIPO DE ÁREA | PREÇO MENSAL UNIT. (R\$/M²) | ÁREA FÍSCAL (M²) | ÁREA CONVERTIDA (M²) | SUBTOTAL (R\$) |
| I - Área Interna | 4,03 | 96.393,05 | 94.573,18 | 381.129,93 |
| I - Área Interna com insalubridade | 4,31 | 1.758,47 | 3.253,13 | 14.021,01 |
| II - Área Externa (Somatório das áreas) | 1,79 | 492.273,63 | 23.867,43 | 42.722,70 |
| III - Esquadria com Insalubridade | 0,57 | 215,1 | 215,1 | 122,61 |
| III - Esquadria Externa | 0,54 | 17.190,14 | 18.122,64 | 9.786,23 |
| TOTAL MENSAL (R\$) | | | | 447.782,48 |
| TOTAL ANUAL (R\$) | | | | 5.373.389,76 |

Fonte: 6º Termo Aditivo ao Contrato nº 13/2020 (2025).

Dessa forma, a média dos valores por metro quadrado mensalmente é de aproximadamente R\$ 0,74. Devido à modelagem do contrato não é possível precisar qual o custo médio que a UFRR paga por funcionário terceirizado, além disso, o contrato prevê também o fornecimento de material, tudo incluso no valor global do contrato. Através da análise do contrato foi possível verificar que a quantidade de funcionários alocada no contrato é estipulada pela

empresa contratada, a qual julga a quantidade de metros quadrados que um funcionário pode limpar e assim os aloca nos diversos espaços dos campus da UFRR.

O modelo de alocação seguido pela empresa demonstra que existe uma brecha para ampliação da margem de lucratividade, reduzindo-se o efetivo de serventes de limpeza, dessa forma é possível que a um só trabalhador seja designada uma excessiva área para manutenção. É possível também inferir que não haja um estudo de capacidade humana real para execução com qualidade do serviço contratado. O que poderia causar sobrecarga de serviços para os trabalhadores.

Sobre os funcionários terceirizados, a empresa contratada alocou, conforme documentos anexos ao processo, 98 serventes de limpeza e 4 encarregados/supervisores. Ainda por meio dos anexos ao processo do contrato nº 13/2020, é possível caracterizar os 98 serventes de limpeza da seguinte forma: 77 desses trabalhadores são do sexo feminino, o que representa 78,57%, todos recebem a título de remuneração R\$ 1.5433,00 (2025) e são contratados para trabalhar 44 horas semanais. Outras estatísticas como faixa etária e escolaridade não foi possível obter devido às informações serem de propriedade da empresa contratada e não disponíveis para a instituição contratante - UFRR.

Considerando o salário mínimo brasileiro de 2025, R\$ 1.518,00 (Senado Federal, 2025)¹⁴, a remuneração desses trabalhadores o excede em apenas R\$ 15,00. O valor R\$ 1.533,00 corresponde ao piso salarial da categoria ajustado no Acordo Coletivo de Trabalho 2025/2025, entre a empresa e o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Prestadoras de Serviços de Limpeza Urbana, áreas Verdes, Asseio e Conservação e Locação de Mão de Obra de Terceiros do Estado de Roraima (SIEMACO RORAIMA). O acordo foi protocolado no MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) no dia 17/02/2025, cuja autenticidade pode ser conferida na página <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

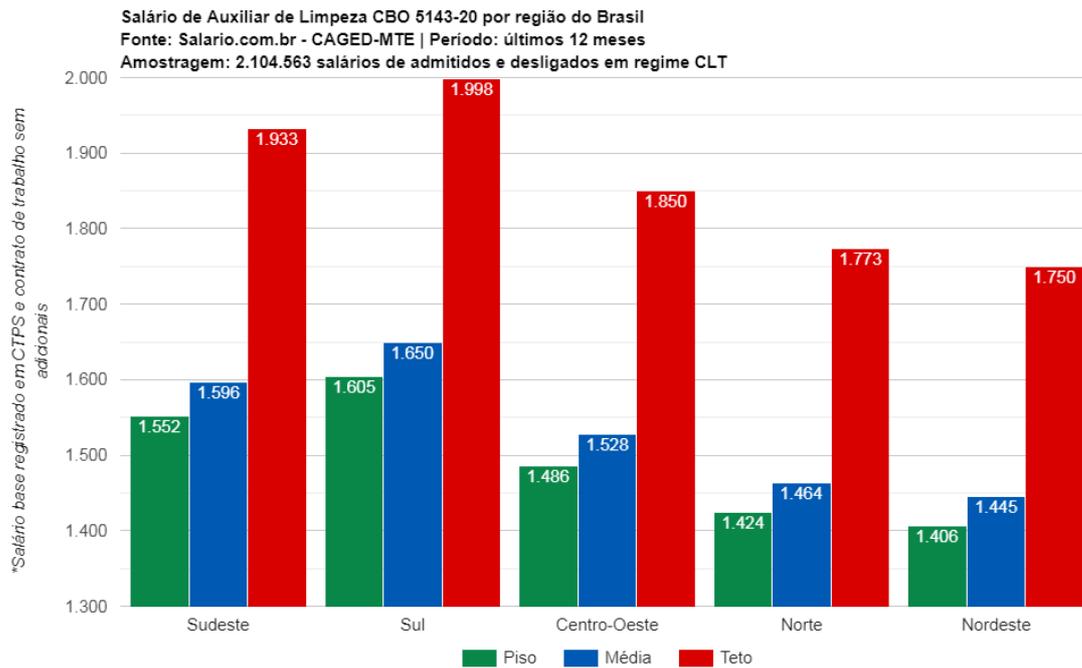
O acordo coletivo também estipula o pagamento de R\$ 26,00 por dia laborado à título de Vale Refeição/Alimentação, através de créditos em cartão específico e o fornecimento de Auxílio Transporte a trabalhador que comprovadamente resida a uma distância superior a 2 km (dois quilômetros) do local de prestação do serviço. Nesse caso, haverá o desconto de 6% (seis por cento) do salário base do trabalhador. O sindicato baliza todas as questões quanto às garantias e direitos dos associados, desde a contratação até a rescisão contratual. O documento legal também prevê a possibilidade de descontos sindicais mensais em folha de pagamento da

¹⁴ Senado Federal (2025). Acessado em 15/02/2025, disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2025/01/02/governo-reajusta-salario-minimo-com-novo-limite-de-ganho-real>.

seguinte forma: R\$ 30,00 para associados e R\$ 20,00 para não associados. A previsão para o desconto se encontra na cláusula 33º do Acordo Coletivo.

Comparando-se a remuneração do servente de limpeza terceirizado na UFRR com dados da atividade no restante do Brasil, pode-se perceber uma precarização da profissão na região Norte, pois o valor salarial está abaixo da média nacional. Embora exista uma representação sindical, no estado de Roraima, a categoria não vem conseguindo obter a justa valorização da categoria. A baixa remuneração afeta diretamente a sobrevivência do trabalhador (Druck, 2019). Além da baixa remuneração, o trabalhador terceirizado em Roraima ainda enfrenta a questão do alto custo de vida no estado. Dados do IBGE 2020, apontaram que Roraima possuía o terceiro maior custo de vida da região Norte. A respeito da desvalorização salarial deste trabalhador, segue abaixo gráfico comparativo dos pisos e tetos remuneratórios do servente de limpeza por região brasileira, referente ao ano de 2024:

GRÁFICO 3 - Média salarial do auxiliar de limpeza por Região



Fonte: Salário.com (2025) <https://www.salario.com.br/profissao/auxiliar-de-limpeza-cbo-514320/>.

O gráfico acima expõe a diferença da média salarial da categoria entre as regiões brasileiras, sendo a disparidade Sul/Norte a segunda maior. Enquanto no Sul o servente de limpeza recebia em média R\$1.650,00, no Norte essa média era de R\$ 1.464,00. Para 2024, período de abrangência do gráfico acima, o salário do servente de limpeza em Roraima era de R\$ 1.430,02. Os valores demonstram ainda que em Roraima, a categoria recebia abaixo da média da região Norte pelo trabalho pesquisado. A questão da baixa remuneração

(desvalorização) do trabalhador que faz trabalhos considerados inferiores é uma das características de precarização do trabalho presentes em vínculos terceirizados (Atayde, 2022; Carvalho e Bridi, 2015; Santos e Silva, 2020).

Quanto à caracterização subjetiva do trabalho terceirizado do servente de limpeza, a principal fonte foi por meio da observação, a qual apontou para situações condizentes com as características de precarização. Algumas dessas características podem ser explicitadas abaixo:

QUADRO 17- Características subjetivas da atividade terceirizada do servente de limpeza (notas de observação).

| Características | Notas de observação |
|-------------------------------|--|
| Dificuldade financeira | Nesse dia uma das serventes estava reclamando que não tinha mais nem o dinheiro da gasolina para ir trabalhar, e que esperava que os vales caíssem no final do mês (nota de observação nº 63). |
| | Uma delas mencionou que ia apenas receber o salário e distribuir entre os credores, enquanto a outra brincou dizendo que ia "jogar" os boletos para cima e sortear os que seriam pagos naquele mês e os outros que esperassem (nota de observação nº 15) |
| | Ouvi que uma delas mencionava estar se sentindo culpada por estar comendo um salgado tão gostoso e não levar para os filhos em casa (nota de observação nº 5). |
| Insatisfação | E acrescentou, chateada, dizendo que a segunda parcela do 13º só havia caído no dia 30.12.2024 e nem aproveitou o Natal (nota de observação nº 63). |
| | Às 08:15, aproximadamente, uma servente de limpeza entra no bloco muito apressada, ainda com o capacete na cabeça ela reclamava sem parar, falando em um tom de muita chateação (nota de observação nº 60). |
| | Ao me ver, por já me conhecer, pois trabalho nesse bloco, a servente de limpeza me cumprimenta e diz "ainda hoje estou aqui". A frase foi acompanhada de uma expressão de pesar (nota de observação nº 19). |
| Invisibilidade social | Durante as quatro horas em que estive observando as duas terceirizadas percebi que nem todas as pessoas que passam por elas no corredores as cumprimentam (nota de observação nº 8). |
| | Nesse dia presenciei em 5 momentos que duas senhoras muito bem trajadas e três jovens passaram próximas às terceirizadas sem que estas fossem "enxergadas". As terceirizadas pareciam não se incomodar, talvez por já estarem acostumadas a esse tipo de situação (nota de observação nº 8). |
| | Percebi que havia duas alunas utilizando o banheiro enquanto ela limpava. As mulheres conversavam e riam como se não estivessem se importando de atrapalhar o trabalho da servente de limpeza (nota de observação nº 41). |

| | |
|----------------------------------|--|
| | Da forma como acontecia no bloco II, as pessoas também costumam passar pelas terceirizadas sem cumprimentá-las, demonstrando a pouca valorização que estes trabalhadores têm na sociedade de um modo geral (nota de observação nº 9). |
| Cansaço e exaustão | A conversa girava em torno do clima quente que a deixava cansada e afadigada e ainda tinha muita coisa para fazer (nota de observação nº 12). |
| | Umás 10:00 da manhã, ela concluiu toda a limpeza do bloco DARH que contém aproximadamente 10 salas e dois banheiros e foi limpar o outro bloco - PROINFRA, pois ela sozinha é responsável pelos dois blocos (nota de observação nº 25). |
| | A servente de limpeza, no meio do treino, senta no chão e diz que está cansada, pois desde as 07:00 horas estava "esfregando" chão (nota de observação nº 43). |
| | Ela afirmou que passava o dia todo "limpando chão" e quando chegava em casa o esposo não havia feito nada em casa, e isso a deixava doente (nota de observação nº 24). |
| Desconforto | Observei que na academia e anexo não há um lugar mais reservado e confortável para ela, o que a obriga a passar o tempo livre dentro do banheiro (nota de observação nº 45). |
| Risco à saúde | A senhora logo abaixou e pegou a garrafa, colocando-a dentro do carrinho. Logo que se ergueu, a mulher colocou a mão na região da lombar e fez uma expressão de dor (nota de observação nº 16). |
| | Observei que a forma com que ela se abaixou não correspondia à forma adequada constante nos manuais de postura ergométrica (nota de observação nº 16). |
| | Observei que na academia e anexo não há um lugar mais reservado e confortável para ela, o que a obriga a passar o tempo livre dentro do banheiro (nota de observação nº 45). |
| Vergonha ou desgosto | Ela estava esfregando o chão, quando foi surpreendida por um jovem, possivelmente um universitário, passando próximo a ela e a cumprimentou com um "bom dia", ela porém respondeu com uma entonação fraca e rapidamente baixou a cabeça (nota de observação nº 7). |
| | É perceptível que o uniforme chama a atenção e enquanto ela passa, as pessoas que estão treinando ficam olhando. Talvez não com desprezo, mas por curiosidade mesmo, porém observo que isso as constrange (nota de observação nº 42). |
| | Em seu discurso a colaboradora disse que se tudo desse certo, ela não retornaria para o trabalho pois estava pleiteando outro emprego melhor (nota de observação nº 27). |
| | Um dos trabalhadores que aparenta ter no máximo 30 anos, fica olhando para a moça. Imediatamente um outro, mais velho diz em tom de zombaria: "é muita areia pro teu caminhão"(sic). (nota de observação nº 58) |
| Falta de interação social | Hoje, as terceirizadas responsáveis pelo bloco fizeram o trabalho delas sem interagirem uma com a outra (nota de observação nº 11). |

| | |
|----------------------------------|--|
| | Hoje, duas das serventes de limpeza estavam trabalhando em cooperação no corredor, porém, as duas trabalhavam em silêncio, não houve interação entre elas (nota de observação nº 35). |
| | Elas têm trabalhado demonstrando pouca motivação e quase nenhuma comunicação entre elas ou com outros (nota de observação nº 11). |
| Sentimento de perseguição | Nesse dia, a mesma servente que chegou atrasada no dia anterior estava conversando com sua companheira sobre não suportar mais um homem que, ao que tudo indica seria o encarregado da empresa contratada, afirmando que ele estava no pé dela (nota de observação nº 62). |
| | Vez por outra ouvia os áudios de mensagens, possivelmente do aplicativo whatsapp. A terceirizada sempre olhava para o final do corredor como quem estivesse em alerta para não ser pega por alguém ao celular (nota de observação nº 4). |

Fonte: elaboração própria (2025), a partir das notas de observação.

A próxima subseção trata de demonstrar as aproximações e distanciamentos das características do trabalho terceirizado do servente de limpeza em relação às características de precarização do trabalho.

4.3 APROXIMAÇÃO E DISTANCIAMENTO DA ATIVIDADE DE SERVENTE DE LIMPEZA COM AS CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO PRECARIZADO

O objetivo dessa subseção corresponde ao próprio objetivo da pesquisa em si, pois aqui trata-se da associação dos resultados encontrados a partir da análise documental (como suporte) e análise das notas de observação com as características de precarização apresentadas na parte de fundamentação teórica e resumidas no Quadro 4 (Características de precarização do Trabalho).

No transcorrer da pesquisa, foram identificadas aproximações e distanciamentos do trabalho investigado com as características de precarização do trabalho. Conforme dito anteriormente, a análise documental não visava identificar aproximações ou distanciamentos entre o trabalho precarizado e a atividade pesquisada, mas apenas oferecer suporte para a análise de dados, oferecendo a possibilidade de comparação entre a teoria e a prática. Deve-se convir que os documentos institucionais e legais não apontariam para condições de trabalho precarizadas, porém, apontam para situações passíveis de precarização ou que recentemente vêm sendo apontadas como pautas de discussão no mundo do trabalho. Já na análise da observação foram identificadas tanto aproximações quanto distanciamentos. O que difere esta pesquisa das demais apresentada no referencial teórico é justamente considerar não apenas as aproximações com as características de precarização, mas também os distanciamentos.

Primeiramente, sobre os distanciamentos, pode-se ver que na análise documental, os documentos institucionais apontam para uma proteção do trabalho, sendo que o discurso da instituição, bem como suas políticas de gestão de pessoas levam ao entendimento que as condições de trabalho oferecidas pela instituição distanciam o trabalho do servente de limpeza das características de precarização do trabalho. O quadro a seguir demonstra esse distanciamento, que aqui ficaria mais apropriado se referir a pontos de proteção ao trabalho terceirizado na instituição.

QUADRO 18 - Pontos de proteção ao trabalho terceirizado do servente de limpeza (análise documental).

| Unidade de registro | Unidade de contexto | Documento |
|---|--|----------------------------------|
| Condições de trabalho dos terceirizados | A contratada deverá observar a legislação trabalhista relativa à jornada de trabalho, às normas coletivas da categoria profissional e as normas internas de segurança e saúde do trabalho. | Termo de Referência |
| | 12.7.1. A contratante não pode exercer o poder de mando sobre os empregados da Contratada, devendo reportar-se somente aos prepostos ou responsáveis por ela indicados; | Termo de Referência |
| | 12.7.3. A contratante não pode promover ou aceitar o desvio de funções dos trabalhadores da Contratada. | Termo de Referência e MGFC |
| Relação contratual e direitos trabalhistas | 10.1.5. A mão de obra a ser contratada enquadra-se na classificação 5143-20 Auxiliar de Limpeza/ Servente de Limpeza, da Classificação Brasileira de Ocupações – CBO | Termo de Referência |
| | Não permitir que os empregados da Contratada realizem horas extras. | Termo de Referência e MGFC |
| | 12.8. A contratante deve fiscalizar mensalmente, por amostragem, o cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e para com o FGTS, especialmente. | Termo de Referência |
| | 13.8. Fornecer os uniformes a serem utilizados por seus empregados, conforme disposto neste Termo de Referência, sem repassar quaisquer custos a estes | Termo de Referência e MGFC |
| | 13.23.2. Ultrapassado o prazo de 15 (quinze) dias, contados na comunicação mencionada no subitem anterior, sem a regularização da falta, a Administração poderá efetuar o pagamento das obrigações diretamente aos empregados da contratada. | Termo de Referência |
| | Os trabalhadores que comprovem o local de residência superior a 2.000m (dois mil metros) do local da prestação de serviços, fazem jus ao fornecimento de vale transporte. | Acordo coletivo de trabalho 2025 |

| | | |
|---|---|----------------------------------|
| | As empresas participantes ou abrangidas por este instrumento coletivo, por obrigação legal, devem conceder intervalo de no mínimo 01 (uma) hora para que os trabalhadores possam usufruir de intervalo destinado ao repouso e alimentação. | Acordo coletivo de trabalho 2025 |
| | As empresas se comprometem a fornecer VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO, através de créditos em cartão específico o qual deverá ser pago até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente a todos os trabalhadores, no valor correspondente a R\$ 26,00 (vinte e seis reais) por dia efetivamente trabalhado | Acordo coletivo de trabalho 2025 |
| | 10.1.9. Fornecimento aos empregados dos equipamentos de segurança que se fizerem necessários para a execução dos serviços | Termo de Referência e MGFC |
| Discurso institucional sobre terceirização | Fiscalização Administrativa: é o acompanhamento dos aspectos administrativos da execução dos serviços nos contratos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra quanto às obrigações previdenciárias, fiscais e trabalhistas, bem como quanto às providências tempestivas nos casos de inadimplemento. | MGFC |
| | Os contratos de terceirização envolvem sério risco para a Administração, consistente na possibilidade de responsabilização pelo pagamento de encargos previdenciários e trabalhistas não adimplidos pela contratada, relativamente aos seus empregados prestadores dos serviços contratados. | MGFC |
| | Considerando que os cargos das carreiras do serviço público da educação federal não contemplam serviços de limpeza, a UFRR mantém contratos de locação de mão-de-obra, para suprir essas necessidades. | Relatório de Gestão 2023 |
| | Acompanhamento e fiscalização de contrato são medidas poderosas colocadas à disposição do gestor na defesa do interesse público | MGFC |

Fonte: Elaboração própria (2025).

Como pode ser constatado através do quadro acima, os documentos estudados prevêm proteção para o trabalhador contra excessos que poderiam ser cometidos tanto pela contratada quanto pela contratante (Teixeira; Resende, 2021). Isso fica visível na categoria "Condições de trabalho dos terceirizados", cujos documentos Termo de Referência e Manual de Gestão e Fiscalização de Contrato, apontam para a obrigação de a contratada observar a legislação trabalhista relativa à jornada de trabalho, às normas coletivas da categoria profissional e as normas internas de segurança e saúde do trabalho. Além disso, a contratante não poderá exercer o poder de mando sobre os empregados da Contratada, e nem ainda, promover ou permitir desvios de função.

Observa-se ainda que tanto a categoria "Relações contratuais e direitos trabalhistas", quanto a "Discurso institucional sobre terceirização" confirmam a proposta de proteção do trabalho, estipulando conforme lei, obrigações para a contratada e a contratante. Para a

contratada, essas obrigações são; fornecimento de uniformes; pagamento de auxílios alimentação e transporte; fornecimento de EPI; e garantia de intervalo mínimo de 1 hora para almoço. Já entre as obrigações da contratante estão: não permitir a execução de horas extras; fiscalizar o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias por parte da contratada e, no caso no caso desta não efetuar o pagamento das obrigações, decorrido o prazo de 15 dias, a contratante poderá efetuar o pagamento diretamente aos empregados da contratada.

Destaca-se ainda que quanto à categoria "Discurso institucional sobre terceirização", tem-se que esta modalidade trabalhista não apresenta apenas benefícios para a instituição, uma vez que também apresenta riscos para a Administração (Di Pietro, 2019). O MGFC pontua:

Os contratos de terceirização envolvem sério risco para a Administração, consistente na possibilidade de responsabilização pelo pagamento de encargos previdenciários e trabalhistas não adimplidos pela contratada, relativamente aos seus empregados prestadores dos serviços contratados (MGFC, 2018, p 46).

Pode-se entender a partir do trecho acima que ao se proteger desses riscos, a instituição acaba por também proteger o trabalhador terceirizado. A fim de minimizar os riscos, o documento citado afirma que o acompanhamento e fiscalização de contrato são medidas poderosas colocadas à disposição do gestor na defesa do interesse público.

Em resumo, o distanciamento da precarização do trabalho do ponto de vista da análise documental era algo esperado e comprovou, através dos documentos institucionais a presença de um discurso legal que amparasse práticas de trabalho dentro do que a legislação e os contratos estabelecidos determinavam. A partir desses resultados pode ser traçado um comparativo entre discurso e a prática observada na pesquisa de campo.

Por outro lado, o distanciamento das seis características de precarização em relação à análise das observações, apesar de se esperar encontrar alguns traços, chegou a surpreender a observadora devido à observação de ótimas relações interpessoais entre os servidores efetivos e as serventes de limpeza (notas nº 19, 20, 21, 27), os quais demonstravam grande apreço pelas trabalhadoras nas situações observadas. Das seis características de precarização apresentadas no quadro 4 deste estudo, apenas uma - Perda da identidade - apresentou além de aproximações, algumas observações de distanciamentos. As cinco demais características apontam apenas aproximação. O quadro a seguir demonstra a única característica de precarização a apresentar distanciamento em relação à observação.

QUADRO 19 - Distanciamento da atividade pesquisada em relação à característica de precarização - **Perda de identidade.**

| Perda de identidade | |
|--|--|
| Unidade de registro | Unidade de contexto |
| Vergonha/desgosto da profissão | Observei que no ambiente da academia todo mundo que está malhando é igual, pois não há uniforme separando categorias ou despertando curiosidade (nota de observação nº43). |
| Invisibilidade/inferioridade | Tão logo ela terminou de limpar os banheiros, uma servidora a avisou que tinha pão e café na copa. Ela agradeceu e logo foi lanchar (nota de observação nº20). |
| | Quando ela foi lanchar também acompanhei, na copa havia uma terceirizada da recepção e alguns servidores conversando animadamente, ela logo interagiu com o pessoal que lá estava, demonstrando muita familiaridade (nota de observação nº 20). |
| | Nesse dia, uma servente de limpeza malhou de 11:00 às 12:00, treino funcional. Ela parecia gostar muito dos exercícios e interagiu bastante com os pares (nota de observação nº40). |
| | Hoje, era o último dia de trabalho da servente de limpeza antes de entrar de férias, a terceirizada da recepção então teve a ideia de organizar juntamente com os servidores do bloco uma confraternização para a saída dela (nota de observação nº27). |
| | Neste bloco, ao entrar pelo corredor, me deparo com a terceirizada da limpeza na porta do banheiro, conversando com um servidor (nota de observação nº19). |
| Identificação/comunicação com o grupo | Apesar do meu pouco conhecimento em libras, pude observar que a comunicação não se dava por meio desta linguagem, porém, a equipe mais próxima parecia estar adaptada ao seu modo de comunicação e parecia compreendê-lo (nota de observação nº52). |
| | Observei que a mulher da equipe estava com um rastelo e trabalhava em pé de igualdade com os homens (nota de observação nº53). |
| | Nesse setor, as duas serventes de limpeza estão em constante interação e cooperação no trabalho, demonstrando boa convivência no ambiente de trabalho. Enquanto fazem seus trabalhos, elas parecem se divertir e riem bastante (nota de observação nº2). |

Fonte: Elaboração própria (2025).

Conforme o quadro acima, foram observadas situações pontuais que apontam para esse distanciamento em relação à característica de precarização "perda da identidade". Dentro dessas características, três categorias tiveram observações de distanciamento, as quais são: "vergonha/desgosto da profissão", onde pode ser observada uma certa liberdade e alegria da servente de limpeza nos treinos da academia - benefício oferecido pela contratante; "invisibilidade/inferioridade", onde foram observadas situações de conversas, interações e confraternizações de servente de limpeza com servidores efetivos - demonstrando afetividade e igualdade nas relações; e "identificação/comunicação com o grupo", cujas principais

observações estão relacionadas à inclusão. Essas últimas observações foram uma grata surpresa para a observadora, pois havia no meio de uma determinada equipe de limpeza externa (serviço mais pesado), uma mulher e um jovem com deficiência na fala. Esse fato corrobora as políticas de inclusão do trabalhador deficiente no mercado de trabalho (Lei 8.213/91, art. nº 93) e das lutas das mulheres para serem aceitas em trabalhos ditos masculinos. Apesar dessas diferenças, a equipe observada interagiu muito bem entre si e demonstrava colaboração e identificação com o grupo. A imagem a seguir mostra uma mulher na equipe de limpeza externa, interagindo com um companheiro:

Figura 8 - Mulher na equipe de limpeza externa



Fonte: Arquivos fotográficos da autora (2025).

Esgotadas as discussões sobre os resultados encontrados para os distanciamentos, a partir de agora são apresentadas as aproximações das características de precarização do trabalho com a atividade pesquisada. Estes resultados são bastante expressivos, e em alguns casos, desafiam o discurso legal de proteção ao direito do trabalhador. Apesar da análise documental não apresentar aproximações com as características de precarização, o que parece ser bastante óbvio, na medida em que os documentos são a base contratual do relacionamento entre as partes e, portanto, por imposição de lei, não poderia prescrever tratamentos ilegais, cabe trazer algumas discussões. Essas discussões giram em torno de condições atualmente debatidas no intuito de trazer melhorias para o trabalhador, ou de possíveis “brechas” nas

contratações da Administração Pública que podem ser utilizadas pela contratada para intensificar o trabalho, e essa intensificação é uma característica de precarização.

O quadro abaixo traz demonstrados os detalhes encontrados no contrato nº 13/2020 e no Termo de Referência que são passíveis de debates em torno das condições de trabalho em contratos terceirizados:

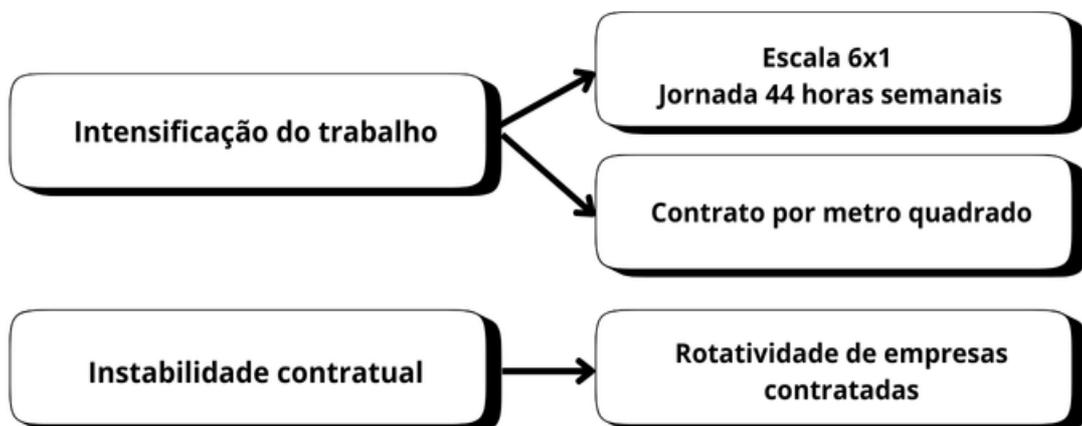
QUADRO 20 - Pontos de debates em torno das condições de trabalho terceirizado - Análise documental.

| Unidade de registro | Unidade de contexto | Documento |
|--|--|---------------------|
| Condições de trabalho dos terceirizados | 7.3. A jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e deverá ser executada de segunda a sábado. | Termo de Referência |
| | 10.1.3. Prestação dos serviços com pagamento por metro quadrado de área a ser limpa. | Termo de Referência |
| | O contrato celebrado entre as instituições tem vigência de 1 (um) ano, podendo ser prorrogado até o limite de 60 meses, no interesse das partes. | Contrato nº 13-2020 |

Fonte: Elaboração própria (2025), a partir da análise documental.

Conforme o quadro acima, verifica-se que na única categoria que pode gerar debates sobre possibilidades de aproximações do trabalho precarizado -condições de trabalho -, há três unidades de contexto relacionadas ao tema estudado, as quais podem ser associadas a duas características de precarização, conforme relação abaixo:

FIGURA 9 - Associação das características do trabalho pesquisado aos pontos de debate sobre precarização.



Fonte: Elaboração própria (2025).

A jornada de trabalho de 44 horas, com a escala de 6x1, a muito tempo vem sendo associada à precarização do trabalho. Recentemente, uma PEC¹⁵ (Proposta de Emenda Constitucional) foi protocolada na Câmara dos Deputados cujo objetivo é acabar com a escala 6x1 e estabelecer a jornada de quatro dias de trabalho por semana, com três dias de descanso. A proposta da deputada Erika Hilton obteve o apoio de 171 deputados necessários para começar a tramitar e agora segue para análise da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJ) para posteriormente seguir para o Senado (Agência Câmara de Notícias, 2025).

Além da jornada de trabalho, o formato do contrato, cujo Termo de Referência prevê prestação de serviço com pagamento por metro quadrado, abre espaço para a intensificação do trabalho, o que está associado de forma direta à precarização (DIEESE, 2017; Reis, 2021). Este formato viabiliza a exploração do trabalhador, pois no intuito de reduzir os custos com mão de obra, a contratada pode impor ao trabalhador grandes áreas a serem conservadas. A nota de observação nº 25 diz: “umas 10:00 da manhã, ela concluiu toda a limpeza do bloco DARH que contém aproximadamente 10 salas e dois banheiros e foi limpar o outro bloco - PROINFRA, pois ela sozinha é responsável pelos dois blocos” (nota de observação nº 25).

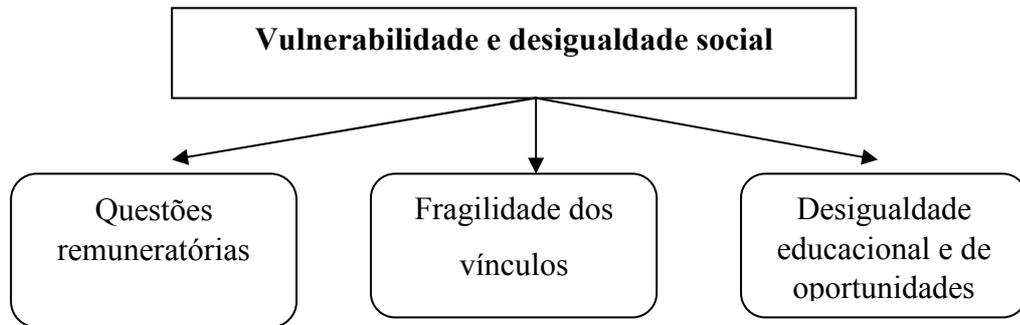
Outro ponto de precarização nessa categoria é a instabilidade gerada ao trabalhador pelo próprio contrato, cuja vigência de um ano acarreta ao trabalhador insegurança no vínculo. Existe uma grande rotatividade de empresas, pois em alguns momentos a empresa contratada pode ser penalizada com a não renovação do contrato ou até mesmo a rescisão deste, colocando todos os trabalhadores em situação de desemprego (Lopes; Neto, 2022). Essa instabilidade nos vínculos acarretam insegurança para o trabalhador (Ataíde, 2022). Como dito anteriormente, os documentos institucionais não apontam para precarização do trabalho, nem poderiam, porém, os trechos demonstrados apontam para brechas ou tendências associadas à precarização.

Quanto às aproximações a partir da análise das notas de observação, os resultados apontaram que das seis características de precarização do trabalho (quadro 4), todas elas foram observadas durante a pesquisa de campo. Quatro dessas características estão associadas a três categorias nas quais estão agrupadas as notas de observações (vulnerabilidade e desigualdade social; insegurança e saúde no trabalho; perda da identidade; e fragilidade da organização do trabalhador), uma delas está associada à duas categorias (intensificação do trabalho) e apenas uma característica de precarização (condenação do direito do trabalho) está

¹⁵<https://www.camara.leg.br/noticias/1136400-pec-que-acaba-com-a-escala-de-trabalho-6x1-e-protocolada-na-camara/>

associada à uma única categoria. As figuras 10, 11, 13, 15, 16e 17 demonstram essas associações, as quais são cuidadosamente explicadas a partir de agora:

FIGURA 10 - Comparação das características da atividade pesquisada com a característica de precarização: **vulnerabilidade e desigualdade social**.



Fonte: Elaboração própria (2025).

A característica de precarização "vulnerabilidade e desigualdade social" foi associada às categorias I. Questões remuneratórias; II. Fragilidade dos vínculos e III. Desigualdade educacional e de oportunidades.

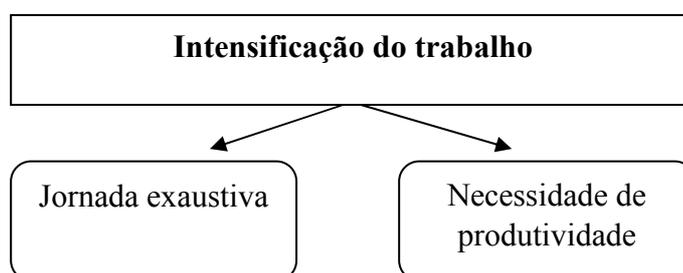
I. Vulnerabilidade e desigualdade social. Nesta categoria estão agrupadas notas de observação que tratam principalmente de narrações de falas das serventes de limpeza quanto a dificuldades financeiras decorrentes da baixa remuneração recebida. Essas observações corroboram o que constata os autores (Atayde, 2022; Carvalho e Bridi, 2015; Santos e Silva, 2020). Para exemplificar, a nota de observação nº 63 traz a seguinte narração: "uma delas mencionou que ia apenas receber o salário e distribuir entre os credores, enquanto a outra brincou dizendo que ia "jogar" os boletos para cima e sortear os que seriam pagos naquele mês e os outros que esperassem". Em outra narração, a trabalhadora reclama de não ter mais dinheiro para abastecer seu veículo para ir trabalhar (nota nº 66). Porém, sem dúvidas, a narração que mais chamou a atenção da pesquisadora está presente na nota nº 5, na qual uma servente de limpeza diz se sentir culpada por estar comendo um salgado tão gostoso e não poder levar para os filhos em casa. Esses exemplos demonstram a insuficiência do salário em suprir necessidades básicas de alimentação e transporte.

II. Fragilidade dos vínculos. Nesta segunda categoria, estão relatadas falas concernentes à fragilidade do vínculo, onde os trabalhadores se vêem impossibilitados de fazer plano a longo prazo por não terem estabilidade no emprego (Atayde, 2022). A questão da rotatividade de empresas contratadas e a possibilidade de não renovação de contrato dificulta a organização financeira desse trabalhador e traz preocupações. Para essa categoria seguem as duas notas de observação: "a outra terceirizada pareceu interessada em também

contrair empréstimo, mas tinha medo de não ficar na empresa (nota de observação nº 6); e "cheguei a ouvi-la falar que não aguentava mais as cobranças e humilhações, que tinha medo até de pegar no celular no trabalho e "ir pra fora" (sic)" (nota de observação nº 61). As duas falas demonstram o medo das trabalhadoras em não permanecer nos empregos devido à fragilidade do vínculo.

III. A terceira categoria, desigualdade educacional e de oportunidades, aborda a questão escolaridade/mercado de trabalho. Conforme visto em Standing (2014), há três tipos de precariado. Nas notas de observações estão demonstrados dois desses tipos: o primeiro, composto por trabalhadores sem muita instrução em trabalhos precários, a exemplo da nota nº 36 "ela aparenta ter uns 50 anos de idade e talvez, apenas tenha concluído o ensino fundamental menor", e o terceiro, formado por trabalhadores precários instruídos "uma delas menciona que tem curso superior, mas que foi mal-feito e nunca trabalhou na área" (nota de observação nº 67).

FIGURA 11 - Comparação das características da atividade pesquisada com a característica de precarização: **intensificação do trabalho**.



Fonte: Elaboração própria (2025).

A intensificação do trabalho é geralmente percebida através de uma jornada exaustiva de trabalho e essa é uma das principais características da terceirização, pois intensificar o trabalho significa maior produtividade. Dessa forma, a intensificação do trabalho foi analisada a partir de duas categorias: I. Jornada exaustiva e II. Necessidade de produtividade. Essas duas categorias são demonstradas a seguir:

I. Jornada exaustiva. No decorrer da observação, a pesquisadora presenciou várias situações de demonstração de cansaço por parte dos serventes de limpeza devido ao ritmo acelerado e intenso de trabalho (notas de observação nº 12, 24 e 43). Reis (2021) assevera que a intensificação da jornada de trabalho também é uma forma de precarização. Em outras duas situações foi observado que os serventes de limpeza são responsáveis pela conservação de grandes áreas. A seguinte nota de observação exemplifica:

Um às 10:00 da manhã, ela concluiu toda a limpeza do bloco DARH que contém aproximadamente 10 salas e dois banheiros e foi limpar o outro bloco - PROINFRA, pois ela sozinha é responsável pelos dois blocos (nota de observação nº 25).

Outra nota que demonstra essa intensificação é a nº 29, na qual também é relatada uma desproporcionalidade de área por trabalhador. Isso se deve ao próprio formato do contrato, que estipula que o pagamento da prestação de serviço por metro quadrado de área a ser limpa (Termo de referência, 2019).

Além da jornada intensa de trabalho, foi observado que há no campus um depósito para todo o material de limpeza utilizado no serviço da instituição. Cada setor recebe uma quantidade desse material. Mas quando algum item desse material acaba, a própria servente de limpeza responsável por aquele setor precisa ir buscar o material no depósito. Quando acontece de acabar o sabão líquido ou a água sanitária, por exemplo, cujos recipientes são galões de aproximadamente 5 litros, a trabalhadora precisa sair do seu setor de trabalho para ir buscar a pés. O campus pesquisado (Paricarana) não é tão grande, porém, dependendo do setor de trabalho, essa funcionária pode levar até 20 minutos para ir buscar o material. O tempo gasto fazendo esse percurso, pode prejudicar a dinâmica de trabalho, intensificando-o ainda mais posteriormente. A imagem a seguir exemplifica.

FIGURA 12- Terceirizada carregando galões com material de limpeza



Fonte: Arquivos fotográficos da autora (2025).

II. Necessidade por produtividade. A intensificação do trabalho é uma demanda da busca por maior produtividade (Pochman, 2012). Porém, não se deve aceitar que em nome dessa produtividade se precarize ou assedie o trabalhador. Essa busca desenfreada pode ocasionar

um clima organizacional insalubre para o trabalhador, levando inclusive a situações de assédio no trabalho. A nota nº 4 demonstra a observação de uma situação em que a servente de limpeza está ouvindo áudios no celular, sempre olhando para o final do corredor como se estivesse em vigilância para não ser pega ao telefone. Outra situação de vigilância quanto à produtividade é apresentada a seguir: "nesse dia estava especialmente quente, em um dado momento, três dos sete componentes da equipe, sentaram embaixo de uma mangueira por uns 15 minutos nessa sombra para descansar, mas um deles logo chamou para retornar ao trabalho" (nota de observação nº 55).

FIGURA 13- Comparação das características da atividade pesquisada com a característica de precarização: **Insegurança e saúde no trabalho.**



Fonte: Elaboração própria (2025).

A terceira característica analisada traz em seu bojo temas bastante preocupantes para o servente de limpeza e para os trabalhadores terceirizados da instituição de uma forma geral. A princípio, várias notas de observações apontam para uma insegurança do trabalhador, principalmente provocados pelos atrasos salariais. Além disso, foram observadas situações que demonstram riscos para a saúde. As notas de observações relativas a essa característica foram divididas em três categorias: I. Insegurança financeira, II. Insegurança organizacional e III. Risco de acidente e adoecimento no trabalho conforme seguem explanadas:

As categorias I e II aqui chamadas de inseguranças são geradas devido ao baixo salário e aos atrasos recorrentes nos pagamentos. Em pesquisa realizada na UFBA, Druck *et al.*, (2018) constatou que 50,5% dos entrevistados terceirizados declararam receber seus salários com atraso. A nota nº 18 narra uma servente de limpeza comprando uma marmita no dia 06/12/24, pagando uma marmita, entregue por *delivery*, utilizando o cartão de crédito, o que leva a sugerir que a trabalhadora ainda não havia recebido o salário de novembro. A nota nº 22 narra um episódio de atraso salarial: "Falávamos divertidamente que o mês mal começou e já havíamos gasto o salário e o décimo terceiro. Ela logo contribuiu com a conversa afirmando que nem o salário ela havia recebido ainda, mas apenas o auxílio

alimentação e o auxílio transporte". Em outra situação narrada na nota de observação nº 23, a servente de limpeza, conversando com uma terceirizada da recepção, diz que coloca o vencimento dos seus boletos todos para depois do dia 10 para não correr o risco de pagar juros.

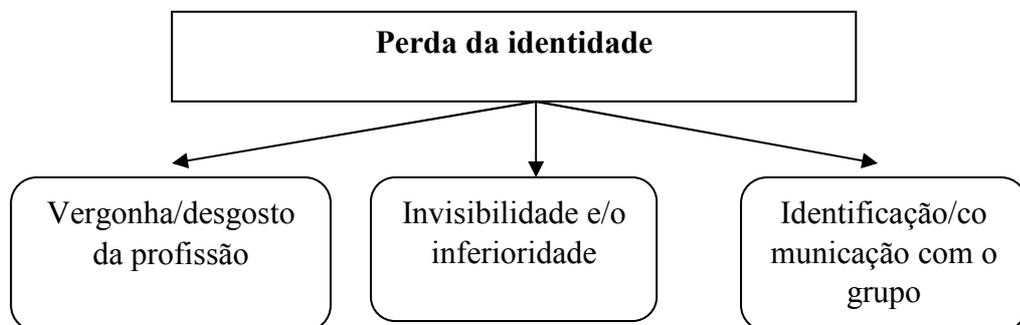
Devido aos atrasos recorrentes, o trabalhador não consegue organizar sua vida, fazer plano para o início do mês por exemplo, contando com o salário. A nota nº 16 traz a narrativa de uma trabalhadora reclamando de não ter aproveitado o Natal devido ao pagamento do 13º salário ter sido pago apenas dia 30 de dezembro. Essas situações se contrapõem à suposta proteção ao trabalhador preconizada nos documentos institucionais. Embora a fiscalização seja uma determinação, ela não é uma ferramenta que consiga resolver problemas recorrentes de atraso. A insegurança também decorre da rotatividade intrínseca a esse tipo de vínculo, o qual acarreta ao trabalhador dificuldades para programações de longo prazo como consórcios e financiamentos imobiliários (Lopes; Neto, 2022)

Ademais, na categoria III foram observadas situações de risco para a segurança e saúde dos trabalhadores como postura incompatível com os manuais de ergonomia para o serviço de limpeza (nota 16); observação de uniforme inadequado para o serviço externo (nota nº 50) e ausência de pausa para beber água durante o serviço de limpeza externa (nota nº 56). A situação é extremamente preocupante devido às altas temperaturas na cidade de Boa Vista. Estatisticamente, casos de acidentes de trabalho, adoecimento profissional e doenças ocupacionais têm maior tendência a ocorrerem com trabalhadores terceirizados Costa; Nabhan (2019). Druck *et al* (2018) também aponta para uma grande incidência de afastamentos por motivo de doença, entre terceirizados.

Uma cena que chamou bastante atenção da pesquisadora e da qual foi feito um registro fotográfico, diz respeito a uma cadeira dentro do banheiro. A princípio, não estava claro o porquê daquela cadeira ali. Após visitas frequentes ao banheiro durante, observou-se em alguns momentos, que o banheiro era o local de descanso da servente de limpeza. Seria lá que ela passaria o tempo livre, após uma limpeza e outra, de modo a não ser vista. Provavelmente devido à necessidade de produtividade e intensificação do trabalho, ela não arriscaria ficar sentada no corredor, pois o fiscal da empresa contratada poderia adverti-la. A mulher estava sentada, completamente desposturada. Não foi possível precisar quanto tempo aquela mulher passava sentada naquela posição, porém era nítido o desconforto, pois o ambiente do banheiro não seria o local mais salubre para esse momento de pausa. A imagem a seguir comprova o exposto:

FIGURA 14- Cadeira no banheiro para descanso

Fonte: Arquivos fotográficos da autora (2025).

FIGURA 15 - Comparação das características da atividade pesquisada com a característica de precarização: **Perda da identidade.**

Fonte: Elaboração própria (2025).

A característica perda da identidade gerou 15 notas de observações que estão divididas em três categorias, como segue:

I. Vergonha/desgosto da profissão. As notas associadas a essa categoria demonstram um certo incômodo ou constrangimento do servente de limpeza em ser um trabalhador nessa categoria, corroborando (Atayde, 2022). A nota nº 7 traz essa ideia: "Ela estava esfregando o chão, quando foi surpreendida por um jovem, possivelmente um universitário, passando próximo a ela e a cumprimentou com um "bom dia", ela porém respondeu com uma entonação fraca e rapidamente baixou a cabeça". Em outra ocasião, próximo ao Natal, foi organizada uma pequena confraternização do setor de trabalho da servente de limpeza, para

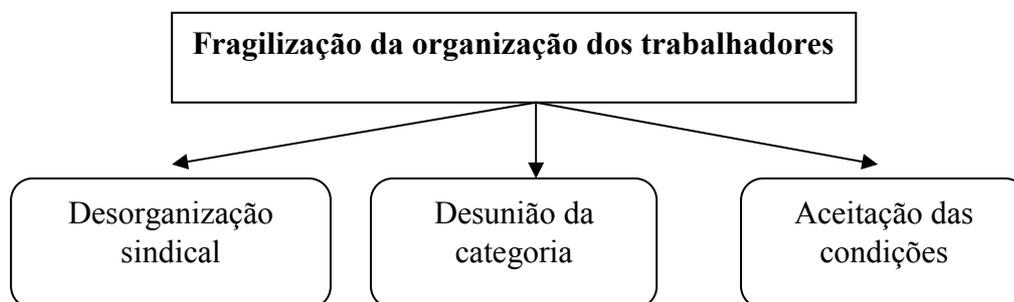
comemorar seu último dia de trabalho antes de sair de férias, uma vez que a colaboradora não estaria presente na confraternização do setor. Apesar da demonstração de apreço, a mulher disse que se tudo desse certo, ela não retornaria mais para lá, porque estava procurando um trabalho melhor (nota 27).

II. Invisibilidade/inferioridade. Nessa categoria, o que mais chamou a atenção da observadora, foi o fato de as pessoas não costumarem cumprimentar os serventes de limpeza. De fato, esses trabalhadores parecem ser invisíveis para o público em geral da instituição, conforme esclarece Nascimento (2022) sobre trabalhos considerados de pouco prestígio. As notas nº 8, 9, 13 e 41 demonstram essa constatação, chegando ao ponto de um jovem, apesar de haver uma placa sinalizando para o chão molhado, pisar e sujar o piso na frente da servente de limpeza como se nada houvesse ocorrido (nota nº 13). Outro fato inusitado ocorreu com um jovem responsável pela limpeza externa, de aproximadamente 30 anos. Ao olhar fixamente para uma moça que passa na sua frente (provavelmente universitária), um companheiro de mais idade, diz em tom de zombaria: "é muita areia pro teu caminhão" (sic) (nota nº 58).

III. Identificação/comunicação com o grupo. Os sentimentos mencionados acima; vergonha, desgosto, sentimento de inferioridade, contribuem para a dificuldade de identificação com o grupo. Embora tenha havido situações de boa comunicação entre os trabalhadores em alguns casos, também pode ser observado, durante a pesquisa de campo, trabalhadoras que não interagem com seus pares. Não há como precisar se isso se deve a pressão do trabalho ou simplesmente falta de identificação com o grupo, como Barbosa (2010) destaca. A maioria das notas associadas a essa categoria pontuam que não foi observada comunicação ou interação entre os serventes de limpeza e em alguns casos, a comunicação se restringia a comandos relacionados às atividades desempenhadas (notas nº 10, 11, 17, 30 e 35). A nota nº 35 exemplifica a questão: "Hoje, duas das serventes de limpeza estavam trabalhando em cooperação no corredor, porém, as duas trabalhavam em silêncio, não houve interação entre elas".

Sennett (2015), ao descrever a precarização do trabalho, a descreve como sendo a erosão das relações estáveis e significativas entre os trabalhadores e seus empregadores, resultando em empregos fragmentados, baixa coesão social e diminuição da identidade profissional.

FIGURA 16 - Comparação das características da atividade pesquisada com a característica de precarização: **Fragilização da organização dos trabalhadores.**



Fonte: Elaboração própria (2025).

A quinta e sexta característica de precarização do trabalho foram as mais difíceis de observar. Isso se dá devido à própria limitação da pesquisa, pois ao utilizar a observação não-participante como método de coleta de dados, assumiu-se o risco de não conseguir dados que consubstanciassem a pesquisa. Contudo, algumas observações foram feitas que podem sugerir associação às categorias apontadas, conforme se segue.

I. A categoria denominada desorganização sindical pode ser representada através da seguinte fala de uma servente de limpeza:

Nesse dia, observei que umas das serventes de limpeza estava conversando com um vigilante terceirizado a respeito de insatisfações com a empresa contratada, ela chegou inclusive a mencionar que faria uma carta ao reitor relatando o descumprimento de alguns acordos trabalhistas. Porém, concluiu dizendo que sozinha não tinha voz (nota de observação nº 59).

A fala da trabalhadora traz à tona uma insatisfação que parece não ser apenas dela. Porém, é possível perceber que ela não encontra adesão de outros para pleitear a regularização dos seus direitos. Entende-se com a fala da trabalhadora que não há uma representação forte para defender esses trabalhadores. Sobre a desorganização sindical dos terceirizados, Carvalho Neto (1997, p.10) denuncia:

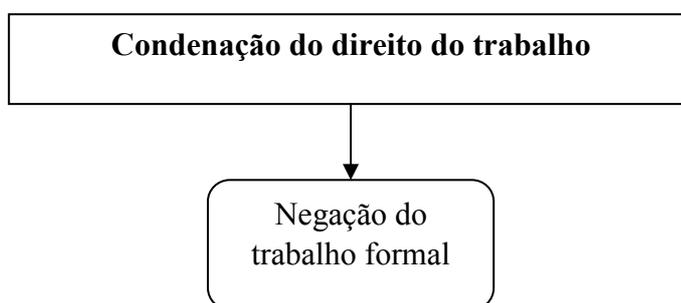
A intervenção sindical organizada tornou-se muito mais difícil depois que o processo de subcontratações ganhou peso, devido à divisão dos trabalhadores entre diferentes empresas e diferentes bases sindicais [...] Com a divisão dos trabalhadores entre várias empresas subcontratadas, os sindicatos têm sua ação extremamente dificultada.

II. A desunião da categoria de trabalhadores terceirizados pode ser constatada através da nota de observação nº 62 que relata um possível desentendimento entre uma servente de limpeza e o encarregado da empresa contratada. A mulher fala para sua companheira que não aguentava mais as cobranças e humilhações, que tinha medo até de pegar no celular no trabalho e "ir pra fora" (sic) (nota de observação nº 61). Logo em seguida, na nota nº 62, a

mesma mulher diz que não suporta mais um determinado homem, afirmando que ele estaria "no pé" dela (sic). As falas indicam que dentro da categoria não há entendimento, não há união entre os trabalhadores, de modo que esse fato fragiliza a organização dos trabalhadores em prol de um bem comum. Coutinho (2015, p. 147) considera que a própria terceirização é um fator de desagregação sindical, cujo resultado é a perda contínua de direitos, precarização e flexibilização das relações de trabalho.

III. Aceitação das condições. Por fim, nessa categoria foi possível observar que apesar das condições precarizantes identificadas no trabalho do servente de limpeza, ainda assim, alguns trabalhadores as aceitam devido ao temor do desemprego. As notas nº 62, 23, 66 e 15 revela algo que à pesquisadora pareceu surpreendente e otimismo em relação às situações de atraso salarial, como em: "Após essa fala ela gargalhou, demonstrando humor apesar da situação de atraso" (nota de observação nº 62); "As duas riram e continuaram falando sobre boletos vencidos" (nota de observação nº 15). Em outras falas é possível notar total aceitação da condição: "Ficamos assustados e ao mesmo tempo, compadecidos dela. Ela ainda completou "isso é normal, estranho é receber em dias" (nota de observação nº 66). Houve ainda uma fala em que a trabalhadora parece até agradecida por ter o emprego, mesmo que em condições precarizantes: "Uma delas reclama que o salário não dá pra nada por causa do aluguel. A outra, mais otimista, fala que é melhor do que nada" (nota de observação nº 23). Corroborar a gratidão da mulher, a crítica de Antunes (2018) em seu ensaio "O privilégio da servidão".

FIGURA 17- Comparação das características da atividade pesquisada com a característica de precarização: **Condenação do direito do trabalho.**



Fonte: Elaboração própria (2025).

Por fim, a sexta e última característica de precarização analisada é a condenação do direito do trabalho. Essa característica, como dito anteriormente, foi mais difícil de identificar através da técnica de observação não-participante, pois dificilmente seria presenciada uma situação que demonstrasse a negação dos direitos do trabalho por parte do empregado.

Identificar o desmonte da legislação trabalhista protetora dos direitos do trabalhador (Antunes, 2009) não seria uma missão fácil. Porém, no transcorrer da observação, em duas falas das serventes de limpeza foram identificadas situações que levaram a identificar uma outra forma de condenação do direito do trabalho: a negação do próprio trabalhador. Dessa forma, a partir das duas notas de observação identificadas foi estabelecida uma categoria "negação do trabalho formal". Em tese, o nome dado à categoria está mais ligado à falta de entendimento do trabalhador em relação aos seus direitos do que com negação destes por parte do empresariado.

A nota nº 65 traz relatada a seguinte narrativa: "No finalzinho da manhã, uma delas mencionou que estava procurando outro emprego, mas que estava difícil achar e que quando era mototaxi ganhava mais e não tinha ninguém no pé dela". O trecho expõe a expansão da informalidade e a disseminação do discurso de flexibilização do trabalho em detrimento dos direitos trabalhistas (Rauber *et al*, 2022; Valla e Schor, 2020). A fala da trabalhadora traz à tona a romantização da informalidade disseminada por aqueles que têm interesse no silêncio e conformação do trabalhador. A falta de entendimento dos trabalhadores quanto à necessidade e urgência da luta por garantias é agravada pelo suposto benefício de ser o próprio patrão, decidindo assim, como, onde e quando trabalhar (Rauber *et al*, 2022). Porém esse trabalhador não percebe sua própria desproteção e insegurança trabalhista.

Por fim, a outra nota que está associada à categoria é nota nº 64, a qual traz ainda a reclamação da servente de limpeza, que em conversa com a companheira, queixa-se do alto valor dos descontos no contracheque, afirmando ainda que talvez nem consiga se aposentar. Infere-se a partir dessa fala que há uma falta de compreensão dos benefícios do trabalho formal, principalmente no que se refere à proteção do trabalho e garantias trabalhistas. Tal entendimento aponta para um nítido desconhecimento dos seus próprios direitos, associando a contribuição previdenciária unicamente à aposentadoria. A trabalhadora não consegue entender os benefícios de contribuir para a previdência, como os elencado na Lei nº 8.213 de 1991, os quais são: aposentadoria, auxílio doença, salário maternidade, pensão por morte, auxílio reclusão, dentre outros.

Dessa forma, o que se observa é um desejo de trocar um benefício de garantia futura em situações adversas por um pequeno benefício imediato, o que representa apenas alguns reais a mais na remuneração. Esse discurso distancia o trabalhador dos seus direitos trabalhistas, além de diminuir e até mesmo negar a luta da classe trabalhadora, luta esta que atualmente tem perdido forças com o dismantelo e flexibilização do direito do trabalho.

A próxima seção traz as considerações finais deste trabalho, as quais discorrem sobre a importância e riqueza dos resultados encontrados durante a pesquisa, bem como acerca das limitações e desafios enfrentados pela pesquisadora nessa jornada de descobertas e conscientização pessoal. E por fim, a seção traz sugestões de pesquisas futuras com as quais a presente pesquisa pode contribuir servindo de fonte confiável de dados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho terceirizado na UFRR apresenta características gerais de precarização do trabalho como as encontradas nos estudos que fundamentam esta pesquisa, a exemplo de Carvalho e Bridi (2015). O autor identificou em sua pesquisa que tanto na iniciativa privada quanto na pública, os trabalhadores terceirizados sentem os mesmos efeitos: baixos salários, desvalorização de sua força de trabalho, instabilidade e insegurança no trabalho, descartabilidade de seus serviços, crise de identidade, entre outras. A presente pesquisa, realizada na UFRR, quase 10 anos após a pesquisa do autor, apresenta grande relevância, pois infelizmente comprova que pouco se evoluiu quando se trata do trabalho terceirizado. Mesmo a reforma trabalhista introduzida pela Lei nº 13.467 em 2017, não foi suficiente para sanar as deficiências na modalidade trabalhista, já apontadas por (Giosa, 1995; Druck, 2011; Pochman, 2012).

Na categoria de trabalhador terceirizado, o caso do servente de limpeza é ainda mais emblemático devido às características de precarização se mostrarem de forma mais acentuada nas condições de trabalho e na própria subjetividade do trabalhador. Ademais, o servente de limpeza sofre ainda com o estigma da invisibilidade que para Nascimento (2022), está atrelada a trabalhos simples ou de baixa qualificação, como os que lidam com materiais recicláveis, limpeza e conservação de ambientes e outros trabalhos manuais. A etapa de pesquisa de campo foi essencial para observar como estas características se fazem presentes na atividade do servente de limpeza, de forma prática.

Como mencionado na parte de procedimentos metodológicos, a coleta de dados seguiu duas etapas: análise documental, na qual foram analisados principalmente documentos institucionais e por fim, a observação não-participante, cujo objetivo primaz foi gerar notas de observação a partir de condutas, conversas, comportamentos e condições de trabalho do público observado. A análise documental foi responsável por proporcionar uma visão geral das atividades terceirizadas na instituição, já a observação visava identificar características de precarização na atividade pesquisada. A análise dos dados obtidos levou aos resultados aqui apresentados, que respondem ao objetivo geral desta pesquisa: analisar o trabalho terceirizado na UFRR quanto às aproximações e distanciamentos das características do trabalho precário.

As características de precarização do trabalho, analisadas nesta pesquisa foram extraídas de (Druck, 2011). Elas são seis e cabe aqui lembrá-las: *vulnerabilidade e desigualdade social; intensificação do trabalho; insegurança e saúde no trabalho; perda de identidade; fragilização da organização dos trabalhadores; e condenação dos direitos do*

trabalho. Cada uma delas foi dividida em categorias, às quais foram extraídas a partir da análise das notas de observação. Estas por sua vez, foram coletadas na observação não-participante.

Os resultados da análise documental além de revelar as características objetivas do trabalho terceirizado na UFRR, também ofereceram suporte para a análise de dados baseada nas observações. Por se tratarem de documentos que não iriam, por impedimento legal, regulamentar uma relação de trabalho fora dos padrões da legalidade, estes apenas apontaram para situações passíveis de debate em torno das condições regulamentadas de trabalho dos terceirizados e possíveis “brechas” para intensificação do trabalho, traço associado à precarização do trabalho. A análise documental deve, naturalmente, demonstrar o alinhamento entre os documentos institucionais e a legislação vigente que é responsável por proteger os direitos do trabalhador (Lei nº 13.429/17 - Lei da Terceirização; Lei nº 13.467/17 - Reforma Trabalhista e Lei nº 14.133/21 - Nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos. Esse alinhamento reflete o discurso da instituição de legalidade e eficiência.

Em suma, a análise documental revelou quais as condições de trabalho dos terceirizados, como se dá a relação contratual e os direitos trabalhistas e qual o discurso institucional sobre a terceirização. De posse desses dados, foi possível caracterizar de forma objetiva o trabalho terceirizado na instituição. Além disso, os resultados da análise documental foram fundamentais para que se pudesse estabelecer um contraponto entre o discurso legislativo e institucional e a realidade desse trabalhador. Essa realidade, na etapa de observação, ficou latente aos olhos e ouvidos da pesquisadora.

Sem dúvidas, foi na fase de observação que as seis características de precarização trazidas por Druck (2011), se materializaram diante da observadora. Durante as observações não-participante, e aqui enfatizo que a técnica contribuiu muito para que os registros fossem feitos sem mascaramento e suavização, foi possível acompanhar (de forma não identificada) a rotina de diversos trabalhadores serventes de limpeza, em sua naturalidade. Talvez essa experiência não teria sido tão gratificante se a técnica de coleta de dados fosse entrevista ou observação participante, por exemplo.

Para se garantir que as observações capturassem a rotina e as interações dos trabalhadores da forma mais espontânea possível, os diretores e coordenadores e demais servidores lotados nos blocos observados, não estavam cientes da pesquisa. Porém, a pesquisadora estava respaldada por um termo de anuência assinado pela pró-reitora da PROGESP, para o caso de necessária comprovação da permissão para realização da pesquisa. Destaca-se ainda, que a maioria dos diálogos entre os trabalhadores foram ouvidos enquanto

esta observadora estava nos corredores e banheiros dos blocos ou áreas abertas ao públicos como canteiros e academia, de modo que os trabalhadores não estranhassem a minha presença.

Partindo para as considerações a respeito da análise das notas de observação, considera-se que estas foram eficientes para determinar as aproximações da atividade pesquisada com as características de precarização do trabalho, uma vez que poucos distanciamentos foram observados nessa fase. Mas é importante mencionar que esses poucos distanciamentos podem ser explicados a partir do próprio ambiente de trabalho. Por exemplo, nessa etapa de observação, a característica de precarização que mais apresentou distanciamentos da atividade pesquisada foi a "perda de identidade". Nessa característica, duas categorias apresentaram mais notas de observação: I. "Invisibilidade/inferioridade" e II. "Identificação/comunicação com o grupo".

Na primeira categoria, cinco notas de observação foram feitas. O que há de comum entre elas é que todos os acontecimentos relatados se deram em ambientes de maior proximidade com servidores (academia e departamento de RH). A academia é um ambiente onde não existe relação de hierarquia, relação de chefia, não há fardamento, todos estão lá com o mesmo objetivo, se exercitar. Dessa forma, não há o que se falar em invisibilidade ou inferioridade. Já o departamento de RH, local de trabalho da pesquisadora, é um ambiente mais fechado, com um clima organizacional mais intimista. Foi observado que desde o servidor ao terceirizado ou estagiário, têm um relacionamento de cooperação e companheirismo. Neste setor, a observadora presenciou uma confraternização especial para a servente de limpeza lá lotada e diversas demonstrações de apreço e igualdade.

Ademais, foram registradas três notas de observação para a segunda categoria da características explicada - Identificação/comunicação com o grupo - que distanciam o trabalho pesquisado da característica de precarização. Nessas notas, a pesquisadora identifica a presença de um servente de limpeza com deficiência na fala, talvez relacionada à surdez. Foi observado que os trabalhadores de uma forma geral, interagem bem com este homem, demonstrando cooperação e solidariedade. Esse fato pode ser explicado devido às políticas de inclusão da pessoa com deficiência. A lei nº 8.213/91, em seu artigo nº 93, determina que empresas com mais de 100 empregados estão obrigadas a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas.

No mais, a análise das observações trouxe aproximações com as características de precarização do trabalho, de modo a corroborar os estudos que apontam para a condição no

vínculo de terceirização com a administração pública, como (Neto, 2022; Atayde, 2022; Druck *et al*, 2018; Leite; Hening, 2020). Durante os 34 dias de observação, foi percebido que a característica de precarização mais sentida pelos serventes de limpeza é a respeito da remuneração e da intensificação do trabalho. Muitos foram os casos de trabalhadores reclamando ou do baixo salário (vulnerabilidade e desigualdade social), ou do atraso deste (insegurança financeira e organizacional), ou ainda, de estarem cansados devido à jornada e intensidade extenuantes de trabalho (intensificação do trabalho).

Outra característica bastante presente nas notas de observação é a "perda da identidade", cujos relatos mais numerosos envolvem a falta de interação entre os trabalhadores. Em muitas situações foi observado o trabalho solo, ou seja, um único trabalhador responsável pela limpeza de um bloco inteiro. Nesses casos, o trabalhador não tinha pares para interagir. Porém, um fato curioso de duas serventes de limpeza trabalharem em cooperação no mesmo bloco, sem contudo, trocarem palavras, e quando isso ocorria era simplesmente para passar comandos pertinentes ao serviço desempenhado. Nesse bloco foi presenciado uma dessas trabalhadoras interagindo com servidores, e até com outros terceirizados como da segurança. Durante uma semana que passei as observando, não houve demonstração de afetividade ou apreço entre as duas. As mulheres pareciam não se identificarem com o trabalho ou a equipe, não havia boa comunicação. Faria *et al* (2023) trata do tema, segundo o qual, o trabalhador terceirizado não se sente pertencente ao grupo com o qual trabalha.

Em menores quantidades de registro, a observação não-participante também apontou aproximações com as últimas duas características de precarização analisadas: fragilização da organização dos trabalhadores e condenação do direito do trabalho. Essas duas características representaram um desafio para a pesquisadora, pois desde o início era sabido que aspectos como estes geralmente não são rotineiramente abordados pelos trabalhadores. Com tudo, ainda assim, foi possível registrar falas dos serventes de limpeza possíveis de serem associadas às características apontadas. Apesar de saber que seria difícil identificar essas nuances, a pesquisadora não poderia deixar de tentar identificá-las na fase de observação.

O tema da fragilização da organização dos trabalhadores é muito importante e indispensável para o debate, pois essa desarticulação dificulta o acesso dos trabalhadores aos direitos já conquistados e conseqüentemente à conquista de novos (Themudo; Freitas, 2020; Viana, 2017; Reis, 2019). É de suma importância reforçar o debate acerca da necessidade de organização do trabalhador em torno de um sindicato forte e representativo. O relato a seguir demonstra essa falta de articulação e representatividade da categoria:

Nesse dia, observei que umas das serventes de limpeza estava conversando com um vigilante terceirizado a respeito de insatisfações com a empresa contratada, ela chegou inclusive a mencionar que faria uma carta ao reitor relatando o descumprimento de alguns acordos trabalhistas. Porém, concluiu dizendo que sozinha não tinha voz (nota de observação nº 59).

Quanto à condenação do direito do trabalho, esse é o discurso do empresariado que a fim de não arcarem com encargos trabalhistas e previdenciários, tentam vilanizar o trabalho formal, atribuindo-lhe uma possível culpa para o baixo desenvolvimento econômico e geração de emprego no país associando-o (Martino; Bertolin, 2022; Reis, 2019). Além disso, esse discurso de condenação dos direitos do trabalho também é disseminado entre os trabalhadores. Estes são iludidos com o trabalho informal que passa ao trabalhador a falsa impressão de serem seus próprios patrões, fazerem seus próprios horários, não estarem limitados a contratos ou regras exigentes (Rauber *et al*, 2022), porém se esquecem de que estão negando e condenando seus próprios direitos.

A título de conclusão, pode-se dizer que a pesquisa revelou-se bem-sucedida, sendo que foi suficiente para se alcançar o objetivo geral, que era identificar aproximações e distanciamentos entre as características do trabalho terceirizado na UFRR e as características de precarização do trabalho. O estudo demonstrou, através da observação empírica, poucos distanciamentos e muitas aproximações da atividade pesquisada com as características de precarização apontadas por Druck (2011), apesar da consonância entre os documentos institucionais e a legislação vigente. Ou seja, o discurso e a prática se contrapõem quando se trata do trabalho terceirizado na instituição.

Como limitação da pesquisa, constata-se que por se tratar de uma pesquisa com a técnica de coleta de dados, observação não-participante, o tempo de observação precisou ser curto para que a presença da pesquisadora não chamasse a atenção dos trabalhadores, assim os induzindo a mudar o comportamento ou rotina de trabalho. Outra limitação que pode ser apontada é quanto à análise documental. Alguns documentos necessários para maior aprofundamento da pesquisa não foram disponibilizados, como os relatórios de fiscalização de contrato, cuja presença poderia apontar para irregularidades encontradas pelos fiscais de contrato, fato que poderia enriquecer este trabalho.

A princípio, o propósito era analisar, além da legislação pertinente, os **Contratos de terceirização**, os **Aditivos ao contrato**, o **Termo de referência** e o **Manual de Gestão e Fiscalização de Contratos da UFRR**, **Relatório de Gestão da UFRR** (último), Relatório de Pessoal Terceirizado, Relatório de Fiscalização de Contratos, bem como relatórios e estudos anteriores sobre o tema. Porém, no percurso da busca por esses materiais, percebeu-se uma

ausência na atualização e disponibilização dos seguintes documentos: Relatório de Pessoal Terceirizado, Relatório de Fiscalização de Contratos, bem como relatórios e estudos anteriores sobre o tema, restando apenas os quatro primeiros, os quais são apresentados em negrito.

Por fim, pode-se sugerir que pesquisas futuras sejam realizadas abordando o mundo do trabalho na região Norte em suas diversas modalidades, pois se verificou uma carência de pesquisas regionais abordando a temática do trabalho precarizado e principalmente no contexto da administração pública. A presente pesquisa pode oferecer a futuros pesquisadores uma base consistente quanto à metodologia empregada e aos resultados encontrados, constituindo-se como fonte confiável para estes. Ainda é sugerido que uma nova pesquisa traga uma abordagem sobre a percepção do trabalhador terceirizado em relação à precarização do trabalho, escolhendo-se como caso emblemático o caso dos trabalhadores terceirizados não invisibilizados, como recepcionistas e técnicos de TI.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Laís. Trabalho Decente. IPEA Desafios do Desenvolvimento. Ed. 21, 2006. acessado em 18 abr, 2024.
https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=802%3Acaticid%3D28#:~:text=%C3%89%20trabalho%20adequadamente%20remunerado%2C%20exercido,capaz%20de%20garantir%20vida%20digna. Acessado em 18 abr, 2024.
- AMARAL, Nelson Cardoso. Dois anos de desgoverno – os números da desconstrução. *In: A Terra é Redonda*, v. 8, n. 4, p. 21, 8 abr. 2021
- ANGERS, M. **Initiation pratique à la methodologie des sciences humaines**. Montreal: Centre Educatifet Culturel (CEC), 1992.
- Antunes, Ricardo L. C. **Os Sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho - [2.ed., 10.reimpr. rev. e ampl.]. - São Paulo, SP :Boitempo, 2009. Disponível em: <https://painel.ibge.gov.br/pnadc/> acessado em 25 mar. 2023 às 17:09.
- ANTUNES, R. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.
- Antunes, Ricardo L. C. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital - 2.ed. - São Paulo, SP : Boitempo, 2018.
- ARAÚJO, José Júlio César do Nascimento; MOURÃO, Arminda Rachel Botelho. O trabalho precário nos Institutos Federais: uma análise dos processos de intensificação do trabalho verticalizado. **Educação e Pesquisa**, v. 47, 2021.
- Atayde, R. A. de A. (2022). O trabalhador terceirizado e a percepção da precarização do trabalho: um estudo de caso em uma instituição pública brasileira. **Revista Da Defensoria Pública Da União**, (16), 221-240.
- BARBOSA, A. M. S. A naturalização da identidade social precarizada na indústria do alumínio primário paraense. **Sociologias**, v. 12, n. 23, p. 268-303, 2010.
- BARBOSA Da Silva, A.; GODOI, Christiane Kleintibing B. de M. R. Pesquisa Qualitativa Em Estudos-Organizacionais: Paradigmas, Estratégias, e Métodos. , 2006.
- Bardin, L. (2011). **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70.
- BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Tradução: Plínio Dentzien. Rio de Janeiro. Editora Jorge Zahar, 2001. Disponível em: https://lotuspsicanalise.com.br/biblioteca/Modernidade_liquida.pdf acessado em 26/03/2024 às 22:30
- BENVINDO, Elane Rocha Ferraz; SARAIVA, Rodrigo Araújo. A Precariedade das Leis Trabalhistas como Consequencia da Terceirização de Atividades-alvo no Âmbito das Empresas Privadas. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 10, p. 5228-5244, 2023.
- BOURDIEU, Pierre. **A miséria do mundo**. 7ª ed. - Petrópolis, RJ : Vozes, 2008.
- BRANCO, FMFC; Côrrea, CAS; Dutok, CMS; Neto TCB. Síndrome de Burnout entre trabalhadores de uma universidade na fronteira franco brasileira. **Rev Fun Care Online**. 2020 jan/dez; 12:393-399. DOI: <http://dx.doi.org/10.9789/2175-5361.rpcfo.v12.8319>.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Brasília, DF: Presidência da República, 1974. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm Acesso em: 11 abr. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Brasília, DF: Presidência da República, 2017a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm Acesso em: 16 abr. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Brasília, DF: Presidência da República, 2017b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 16 abr. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967**. Brasília, DF: Presidência da República, 1967. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm. Acessado em 17 abr. 2024.

BRASIL. **Súmula nº 331 do TST**. Brasília, DF: Presidência da República. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#:~:text=N%C3%A3o%20cabe%20recurso%20ao%20Tribunal,que%20nele%20seja%20interessado%20magistrado. Acessado em 01/05/2024 às 20:08.

BRASIL. **EC. nº 95 de 2016**. Brasília, DF: Presidência da República. Acessado em 10 jun.2023 às 14:23 https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc95.htm

BUSNELLO, Ronaldo. O consumo que nos consome: a transformação da força de trabalho em mercadoria. **Revista Jurídica**, vol. 04, nº. 66, Curitiba, 2021. pp. 567 - 592.

CALDEIRA, L. B.; CALDEIRA, P. Z.. Comparação de custos com motoristas em universidade federal: servidores públicos vs terceirizados. **Revista de Administração Pública**, v. 53, n. 4, p. 780–790, jul. 2019.

CARELLI, Rodrigo L. Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: **Renovar**, 2003.

CARVALHO, Lucas; BRIDI, Maria Aparecida. Trabalho e Desigualdade: A terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores. **Revista da Abet**, v.14, n. 1, Janeiro a Junho de 2015.

CELLARD, A. (2008). **A análise documental**. In Poupart, J., Deslauriers, J. P., Groulx, L. H., Laperrière, A., Mayer, R., & Pires, A. P. (Eds.), **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis: Vozes.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de Pesquisa em Administração**. 12. ed. Porto Alegre: AMGH, 2016.

COSTA, R. Os impactos da Covid-19 no mercado de trabalho. Brasília: **IPEA**, 2020.

COSTA, S da S. Pandemia e desemprego no Brasil. **Revista de Administração Pública**, v. 54, n. 4, p. 969-978, jul. 2020.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. Terceirização: máquina de moer gente trabalhadora. São Paulo: LTr, 2015, 147 p.

Creswell, J. W., & Poth, C. N. **Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches**. Thousand Oaks, CA: SagePublications, 2018.

CRUZ, GP da.; PINTO, RMC (2024). O Contrato de Trabalho Intermitente como forma de Precarização dos Direitos Trabalhistas. **Revista Contemporânea**, 2024, 4 (3), e3771. <https://doi.org/10.56083/RCV4N3-155>

DA COSTA, Antônio França. Aspectos gerais sobre o fiscal de contratos públicos. **Revista do TCU**, n. 127, p. 58-71, 2013.

DA PAZ, Lidia Ferreira Mariano et al. O Plano de Expansão Universitária e suas dificuldades em relação a valores. **CIS-Conjecturas Inter Studies**, v. 22, n. 6, p. 764-778, 2022.

DA SILVA LOPES, Lucas; RUSCHEL NETO, Miguel Angelo. Os Efeitos da Terceirização nas Relações de Trabalho para os Funcionários Terceirizados da Administração Pública. Id onLine. **Revista de Psicologia**, v. 16, n. 60, 2022.

DE ARAÚJO, Maria Arlete Duarte; MACEDO, Marconi Neves. O desmonte da educação superior no governo Bolsonaro. **Encontro Brasileiro de Administração Pública**, 2022.

DE CARVALHO GUIMARÃES, Valdilene Ângela; DE CARVALHO, Lélia Júlia. A terceirização e o Enfraquecimento Sindical no Brasil. **PROJEÇÃO, DIREITO E SOCIEDADE**, v. 12, n. 1, p. 47-55, 2021.

DE FARIA, Jéssica Costa et al. Bureaucracy and Outsourced Professional Identity. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 15, n. 3, 2023.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. **The SAGE Handbook of Qualitative Research**. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2018.

DIEESE. Relações e condições de trabalho no Brasil. São Paulo: **DIEESE/MTE**, 2008. Disponível em <https://www.dieese.org.br/livro/2008/relacoesCondicoesTrabalhoBrasil.html> acessado às 21:02 de 03/03/2024.

DO NASCIMENTO, Jean Carlos Pinto. A INVISIBILIDADE PÚBLICA E SOCIAL DOS TRABALHADORES: UMA REVISÃO DA LITERATURA SOBRE TRABALHOS INVISÍVEIS NA SOCIEDADE. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 8, n. 12, p. 149-160, 2022.

DOS REIS, Fernanda Maria. A terceirização como instrumento de precarização dos direitos trabalhistas. **Revista Vianna Sapiens**, v. 10, n. 1, p. 22-22, 2019.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. **Caderno Crh**, v. 24, p. 37-57, 2011.

DRUCK, Maria da Graça et al. A terceirização no serviço público: particularidades e implicações. In: CAMPOS, André Gambier (org.). Terceirização do Trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília: **Ipea**, 2018.

DRUCK, Graça; DUTRA, Renata; SILVA, Selma Cristina. A contrarreforma neoliberal e a terceirização: a precarização como regra. **Caderno CRH**, v. 32, p. 289-306, 2019.

DUTRA, Renata Queiroz; FIGUEIREDO, Fernanda dos Santos; MATOS, Loyana Araújo Saraiva. A voz dos trabalhadores e trabalhadoras contratados de forma terceirizada com o serviço de limpeza da UFBA: entre a ficção jurídica e a realidade vivida. **Revista Laborare**, Salvador, v. 2, n. 2, p. 57-81, jan-jun., 2019.

FERNANDES, R. DE C. P.. O construto multidimensional trabalho precário, o futuro do trabalho e a saúde de trabalhador(es). **Cadernos de Saúde Pública**, v. 39, n. 4, p. e00100522, 2023.

FILGUEIRAS, Vitor; Cavalcante, Sávio. Terceirização: debate conceitual e conjuntura política. **Cadernos ABET**, v. 14, n. 1, janeiro a junho de 2015.

Flyvbjerg, B. **Five Misunderstandings About Case-Study Research**. *Qualitative Inquiry*, 2006 12(2), 219-245.

GIL, Antonio C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. Disponível em: Minha Biblioteca, (7ª edição). Grupo GEN, 2022.

GIOSA, Lívio Antonio. Terceirização: uma abordagem estratégica / 5ª edição, revisado e ampliado. São Paulo: **Pioneira**, 1997.

GODOY, A. S. Pesquisa Qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, SP, v.26, n.2, 1995.

GUIMARÃES, P. S. **A tecnologia aliada à construção do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

GUIMARÃES, N. Trabalho e globalização: transformações e desafios. Rio de Janeiro: **FGV**, 2016.

HENIG, Edir Vilmar; LEITE, Suellen Moura. Terceirização nas universidades públicas a partir da percepção das classes representativas: o caso da Universidade Federal de Rondonópolis. **RELACult-Revista Latino-Americana de Estudos em Cultura e Sociedade**, v. 6, n. 1, 2020.

IBGE, Painel Mercado de Trabalho, 2024, acessado em: <https://painel.ibge.gov.br/pnadc/> dia 23mai2024, às 20:30.

International Labor Organization. From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment. Genebra: **International Labor Organization**; 2012.

JINKINGS, Nise. **O Mister de Fazer Dinheiro**. Boitempo, 1995, São Paulo.

J. C., Bacq, S., Gruber, M., & Haas, M. (2021). Reconceptualizing Necessity Entrepreneurship: A Contextualized Framework of Entrepreneurial Processes Under the Condition of Basic Needs. *Academy of Management Review*, 46(1), 60–79.

JUNIOR, Eduardo Brandão Lima et al. Análise documental como percurso metodológico na pesquisa qualitativa. **Cadernos da FUCAMP**, v. 20, n. 44, 2021.

Kitchenham, B. (2004). Procedures for performing systematic reviews. Keele, UK, Keele University, 33(TR/SE-0401), 28. <http://doi.org/10.1.1.122.3308>

LEDA, Denise Bessa. A precarização do trabalho na universidade pública e suas repercussões na subjetividade do professor substituto. **Revista Contemporânea de Educação**, v. 10, n. 20, p. 342 a 360-342 a 360, 2015.

LEITE, Kelen Christina. Trabalho precário: precariado, vidas precárias e processos de resitência. **Revista de Ciências Sociais**, n. 51, julho-dezembro de 2019, p. 108-125.

- LOJKINE, J. **A revolução industrial e suas consequências**. Lisboa: Estampa, 1995
- Lüdke, M., & André, M. E. D. A. Pesquisa em educação: abordagens qualitativas. São Paulo, 2013: EPU.
- MARIZ, L. A. et al. O reinado dos estudos de casos na Teoria das Organizações: imprecisões e alternativas. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 3, n. 2, p. 01-14, jul. 2005
- MARTINO, Anna Paola Lorusso; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. Terceirização como Instrumento de Precarização das Relações e Garantias Laborais. **RevistaDireito Mackenzie**, v. 16, n. 3, 2022.
- MARTINS, F. D. S.; GÓES, G. S.; FIRMINO, A. T.; RANGEL, L. A. An overview of the social protection of workers in the gig economy of the transport sector in Brazil. . **Revista do Serviço Público**, v. 74, n. 4, p. 802-823, 2023.
- MARTINS, José Ricardo. **Introdução à sociologia do trabalho**. Editora Intersaberes, 2023.
- MARTINS, S. **A evolução histórica do trabalho e suas implicações sociais**. Porto Alegre: PUC-RS, 2023.
- MELO JÚNIOR, A. A.; HELAL, D. H. Suporte Organizacional Percebido e Vínculos Organizacionais: um Estudo com Trabalhadores Terceirizados de uma Instituição Federal de Ensino Superior. **Revista Gestão&Conexões**, v. 12, n. 3, p. 27-48, 2023.
- MERRIAM, S. B. **Qualitative Research and Case Study Applications in Education**. San Francisco, 1998, CA: Jossey-Bass.
- MÉSZÁROS, István. **Teoria da alienação em Marx**. Traduzido por Nélio Schneider. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2016.
- MILES, M. B., Huberman, A. M., &Saldaña, J. **Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook**. Thousand Oaks, 2014, CA: Sage Publications
- MIZAEEL, G. A.; MURAD, C. G. C.; ANTONIALLI, L. M. Perspectivas da Terceirização na Administração Pública na Nova Abordagem de Contratação. **Teoria e Prática em Administração**, v. 10, n. 1, p. 25-37, 2020.
- NABHAN, Francine Adília Rodante Ferrari; COSTA, Carlos Eduardo Ferreira. Os reflexos positivos e negativos da relação de emprego diante da Nova Lei de Terceirização Nº 13. 429/2017. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 5, n. 2, p. 34-54, 2019.
- OLIVEIRA, L. José; IUDES, M. A. Carvalho; FERRER, W. M. Heinrich. A Nova regulação do trabalho temporário do Brasil: ampliação do prazo. **Revista Eletrônica Direito e Sociedade, Canoas**, v. 9, n. 1, 2021.
- ORQUIZA, J. C. Desvio da Energia Humana: Como o Trabalho Transformou-se em Mercadoria nas Sociedades Modernas, 2023. Disponível em: <osf.io/ukqnw>.
- PASQUALETO, Olívia de Q. F.; BARBOSA, Ana Paula P.; FIOROTTO, Laura Arruda: Terceirização e Pejotização no STF: análise das reclamações constitucionais. **FGV**, 2023. Disponível em <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/193ee852-1b13-44af-9454-6dd5ab6fc9d7/content>. Acessado em 17 jul 2024 às 17:32.

POCHMAN, Marcio. **Nova classe média? O trabalho na base da pirâmide social brasileira**. - São Paulo: Boitempo, 2012.

QUEIRÓZ, M. de F. F.; EMILIANO, L. L. Ser docente no Século XXI: o trabalho em uma universidade pública brasileira. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 23, n. 3. p. 687-699, set./dez. 2020

SILVA, A. Trabalho e pandemia: desafios da Covid-19. São Paulo: FGV, 2020.

RAUBER, A. O.; BITENCOURT, R. G.; GALLON, S.; PAULI, J. Proposição de uma agenda de pesquisa sobre uberização do trabalho e economia GIG. **Revista Gestão & Planejamento**, v. 23, n. 1, p. 109-124, 2022.

Reckziegel, Tânia; D'ambroso, Marcelo. Terceirização: uma visão crítica. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 65, n. 99, p. 351-368, jan./jun. 2019

Rodrigues, Francisco; Santos, José Márcio; Silva, Priscila. Perfil dos trabalhadores terceirizados no Brasil. **Revista da ABET**, v. 19, n. 1, Janeiro a Junho de 2020.

RODRIGUES, G.M. Ensino privado: a qualidade e a imagem. In: COLOMBO, S.S. RODRIGUES, G.M. & Colaboradores (org). **Desafios da gestão universitária contemporânea**. Cap. 2, Porto Alegre: Penso, 2011

Saldaña, J. **The Coding Manual for Qualitative Researchers**. Thousand Oaks, 2016, CA: SagePublications

SECCHI, L. Modelos organizacionais e reformas da administração pública. **Revista de Administração Pública**, v. 43, n. 2, p. 347-369, 2009

Sennett, Richard. **A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo** / Richard Sennett; tradução: Marcos Santarrita. – 16ª ed. – Rio de Janeiro: Record, 2015. Disponível em <https://www.trt1.jus.br/documents/21708/12030252/A+Corrosao+do+Carater+-+Richard+Sennett+%28%29.pdf/104d0615-10ed-c127-1407-cda0d72acf50>. Acessado em 26/03/2024 às 21:04

Strauss, A., & Corbin, J. **Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory**. Thousand Oaks, 1998, CA: Sage Publications.

Silva, P. H. I. O mundo do trabalho e a pandemia de Covid-19: um olhar sobre o setor informal. **Caderno de Administração**, 28 (Edição E), 66-70, 2020.

STANDING, G. **O precariado: a nova classe perigosa**. Belo Horizonte: Autêntica, 2019.

TAKAKI, Katsumi; Antoga, Carla. Capitalismo e trabalho: relações de precarização na pós-modernidade. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 27, n. 1, p. 112-125, abr. 2022.

TAKAKI, A.; ANTOGA, M. O trabalho no feudalismo e no capitalismo. São Paulo: Editora Brasil, 2021.

TEIXEIRA, Bruno César Gonçalves; DE RESENDE, Ulisses Borges. As Ferramentas da Nova Lei de Licitações e Contratos (14.133/2021) para evitar a inadimplência das obrigações

trabalhistas nos contratos de terceirização na Administração Pública. **Revista de Direito-Trabalho, Sociedade e Cidadania**, v. 10, n. 10, p. 104-141, 2021.

THEMUDO, Tiago Seixas; FREITAS, Ana Virgínia Porto de. Reflections on the organization of the Brazilian union in the age of the precariat. **Revista Direito e Práxis**, v. 11, p. 2420-2439, 2020.

VALLA, C.; SCHOR, J. **O futuro do trabalho: novas tendências e desafios**. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 2020.

VASCONCELOS, E. A. S. de, & Targino, I. Informalidade no mercado de trabalho brasileiro (1993-2013). **Revista da Abet**, 14(1), 141- 161, (2015, janeiro/ junho).

VASCONCELOS, T. A terceirização no setor público: o papel do instrumento fiscalizatório face à precarização do trabalho. **Laborare**, São Paulo, Brasil, v. 3, n. 4, p. 55–71, 2020. DOI: 10.33637/2595-847x.2020-44. Disponível em: <https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/44>. Acesso em: 25 jul. 2024.

VACLAVIK, M. C.; OLTRAMARI, A. P.; OLIVEIRA, S. R. D.. Empresariando a informalidade: um debate à luz da gigeconomy. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 20, n. 2, p. 247-258, mar. 2022.

VACLAYK, M.; OLTROMARI, L. **A economia gig e o trabalho no século XXI**. Curitiba: UFPR, 2022.

VIANA, Márcio Túlio. **Para entender a terceirização**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2017, 98 p.

Yin, R. K. **Case Study Research and Applications: Design and Methods**. Thousand Oaks, 2018, CA: Sage Publications.

<https://dicionario.priberam.org/PREC%C3%81RIO> acessado em 26/03/2024 às 17:35

Nota da ANDIFES: **o orçamento das universidades federais de 2024**. acessado em <https://www.andifes.org.br/2023/12/23/nota-da-andifes-sobre-o-orcamento-das-universidades-federais-de-2024/> no dia 16 jul 2024, às 20:05.

APÊNDICES

ANEXO A - ANÁLISE DOCUMENTAL

Aspectos do ambiente de trabalho - Contratos de Trabalho (Licitação, Termo de referência).

VISÃO DO EMPREGADOR (UFRR e Empresa Terceirizada)

1. Condições de trabalho (condições físicas do ambiente de trabalho)

2. Relações Interpessoais interações no ambiente de trabalho)

3. Jornada de trabalho (relação carga horária-demanda de trabalho)

4. Tarefas e responsabilidades (atividades desempenhadas).

ANEXO B - DIÁRIO DE CAMPO- Fruto das Observações

| ASPECTOS DO AMBIENTE DE TRABALHO | FATORES OBSERVÁVEIS - pesquisa de campo | Comentário |
|------------------------------------|--|------------|
| CONDIÇÕES DE TRABALHO | Como está a segurança no trabalho dos terceirizados | |
| | Como está a higiene no trabalho dos terceirizados | |
| | Como está a ergonomia no trabalho dos terceirizados | |
| | Como observo a aptidão física deles ao trabalho | |
| | Outros aspectos interessantes | |
| RELAÇÕES INTERPESSOAIS | Pertencimento ao grupo ou Estranhamento com relação aos demais | |
| | Igualdade | |
| | Comunicação | |
| | Assédio Moral | |
| JORNADA DE TRABALHO | Aspectos relacionados à jornada de trabalho | |
| | Intervalos e pausas | |
| | Trabalhos intensivos | |
| | Outras observações | |
| TAREFAS E RESPONSABILIDADES | Possível desvio da função contratada? | |
| | Complexidade das tarefas? | |
| | Responsabilidades associadas ao trabalho | |
| | Desempenho do trabalhador | |

| ASPECTOS CONTRATUAIS DE TRABALHO | FATORES OBSERVÁVEIS - pesquisa documental | CLASSIFICAÇÃO |
|---|---|----------------------|
| | | Observações |
| Tipo de Contrato | Tempo de trabalho | |
| | Rotatividade de empresas | |
| | Tempo de trabalho em um setor (há documentado rodízio de trabalhadores no setor?) | |
| REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS | Salário recebido | |
| | Pontualidade no recebimento | |
| | Vales e auxílios | |
| | Gratificação por desempenho | |
| | Horas extras | |
| GARANTIAS TRABALHISTAS | Pagamento de encargos | |
| | Férias | |
| | Rescisão contratual | |
| | Gratificação natalina | |
| REGULARIZAÇÃO E FISCALIZAÇÃO | Fiscalização | |
| | Irregularidades | |
| | Comunicação institucional (há denúncias de terceirizados ou outros concernentes aos contratos de limpeza da instituição?) | |