

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO – UFOP
ESCOLA DE MINAS – EM
DEPARTAMENTO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO – DEPRO

**O TRABALHO E A INVISIBILIDADE DOS TERCEIRIZADOS DO SERVIÇO DE
LIMPEZA EM UMA UNIVERSIDADE**

ANNA VICTORIA MEDEIROS CORGOSINHO

OURO PRETO – MG

2023

ANNA VICTORIA MEDEIROS CORGOSINHO

anna.corgosinho@aluno.ufop.edu.br

**O TRABALHO E A INVISIBILIDADE DOS TERCEIRIZADOS DO SERVIÇO DE
LIMPEZA EM UMA UNIVERSIDADE**

Trabalho final de graduação apresentado ao Curso de Engenharia de Produção da Universidade Federal de Ouro Preto como pré-requisito para a obtenção do título de Engenheira de Produção.

Orientadora: Profa. Dra. Tays Torres Ribeiro das Chagas

OURO PRETO – MG

2023



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
REITORIA
ESCOLA DE MINAS
DEPARTAMENTO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO,
ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA



FOLHA DE APROVAÇÃO

Anna Vitória Medeiros Corgosinho

O TRABALHO E A INVISIBILIDADE DOS TERCEIRIZADOS DO SERVIÇO DE LIMPEZA EM UMA UNIVERSIDADE

Monografia apresentada ao Curso de Engenharia de Produção da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Engenheira de Produção

Aprovada em 12 de maio de 2023

Membros da banca

Dra. Tays Torres Ribeiro das Chagas - Orientadora - Universidade Federal de Ouro Preto

Dr. Raoni Rocha Simões - Universidade Federal de Ouro Preto

Dr. Yã Grossi Andrade - Universidade Federal de Ouro Preto

Dra. Tays Torres Ribeiro das Chagas, orientadora do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 26/05/2023



Documento assinado eletronicamente por **Tays Torres Ribeiro das Chagas, CHEFE DO DEPARTAMENTO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA**, em 26/05/2023, às 14:52, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0532366** e o código CRC **8FEA4A45**.

RESUMO

O mundo do trabalho está passando por um processo de intensa flexibilização de suas leis, como o crescimento da terceirização, justificada pela redução dos custos e da burocratização no país, o que contribui para acentuar sua precarização. Dessa forma, tem-se a consolidação não somente de vínculos frágeis de trabalho, mas também da debilitação das condições laborais, culminando no adoecimento físico e psíquico dos trabalhadores nos mais diversos espaços de concretização do labor. Esse cenário é constatado nas Universidades Federais brasileiras, em que serviços como manutenção, limpeza e portaria são terceirizados. Dessa forma, essa pesquisa visa evidenciar, a partir da construção da atividade de trabalho das faxineiras da Escola de Minas, na Universidade Federal de Ouro Preto, o elo entre a terceirização, a precarização do trabalho e a condição de invisibilidade de trabalhadores terceirizados. Além disso, compreender as condições a que estão submetidas e suas próprias perspectivas em relação à atividade e à comunidade acadêmica. Portanto, foram realizadas aplicações de questionários com esses trabalhadores, in loco, a fim de expor e discutir as realidades subjetivas e as relações individuais no que tange às suas atividades. Constata-se que existe, nessas relações terceirizadas, a fragilização dos direitos trabalhistas e diversas situações de constrangimento. Além disso, observa-se uma condição de invisibilidade em relação ao restante da comunidade acadêmica, ainda que as atividades sejam essenciais para o funcionamento do prédio.

Palavras-chave: Terceirização; precarização; Universidades Federais; serviços de limpeza; invisibilidade;

ABSTRACT

The world of work is facing a process of intense flexibility of its laws, such as the growth of outsourcing, justified by the reduction of costs and bureaucratization in the country, which contributes to accentuate its precariousness. In this way, there is the consolidation not only of fragile work ties, but also of the weakening of working conditions, culminating in the physical and psychological illness of workers in the most diverse spaces of work. This scenario is observed in Brazilian Federal Universities, where services such as maintenance, cleaning and reception are outsourced. Thus, this research aims to highlight, from the construction of the work activity of the cleaning women at the Escola de Minas, at the Federal University of Ouro Preto, the link between outsourcing, the precariousness of work and the condition of invisibility of outsourced workers. In addition, understanding the conditions to which they are submitted and their own perspectives in relation to the activity and the academic community. Therefore, questionnaires were applied to these workers, in loco, in order to expose and discuss the subjective realities and individual relationships with regard to their activities. It appears that there is, in these outsourced relationships, the weakening of labor rights and various situations of embarrassment. In addition, there is a condition of invisibility in relation to the rest of the academic community, even though the activities are essential for the functioning of the building.

Keywords: Outsourcing; precariousness; Federal Universities; Cleaning services; invisibility;

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Nível de escolaridade.....	1
Figura 2 - Tempo de prestação de serviço.....	2
Figura 3 - Relacionamento com professores.....	2
Figura 4 - Relacionamento com alunos.....	2
Figura 5 - Relacionamento com técnicos administrativos.....	2
Figura 6 - Relacionamento com outros terceirizados.....	2
Figura 7 - Relacionamento com outras faxineiras.....	2
Figura 8 - “Como você classifica sua satisfação em relação ao seu trabalho?”	2

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO	8
2.REFERENCIAL TEÓRICO	11
2.1. TRABALHO, IDENTIDADE E INVISIBILIDADE.....	11
2.2. TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO.....	12
3. METODOLOGIA	16
4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS	17
4.1 A TERCEIRIZAÇÃO NOS SERVIÇOS DE LIMPEZA DA UFOP.....	17
4.2 MAS, AFINAL, QUEM REALIZA ESSA ATIVIDADE?	18
4.3 DE QUE FORMA ESSE TRABALHO ACONTECE?.....	19
4.4 DE QUE FORMA A TERCEIRIZAÇÃO AS ACOMETE?	21
5. CONCLUSÃO.....	28
ANEXO I.....	30
REFERÊNCIAS.....	33

1. INTRODUÇÃO

O trabalho, sob a ótica marxista, é elemento central e formador da essência humana, assim como das identidades e dos vínculos sociais dos indivíduos em uma sociedade. Pode-se compreendê-lo como a relação do ser com a natureza, em sua dupla dimensão, na qual, ao passo em que este a transforma para a produção material e o suprimento de suas necessidades, transforma também a si mesmo, a exemplo da sua interação sociocultural e econômica, da auto-realização e da auto-estima (BARROS; NOGUEIRA, 2007). Dessa forma, apresenta-se, desde o início da história da humanidade, como uma atividade vital (ANTUNES, 2015).

Entretanto, nos moldes de produção capitalista, observa-se a apropriação do trabalho pelos detentores do capital e a alienação do seu caráter dignificante para os trabalhadores. Na busca incessante pelo lucro e nas tentativas de recuperação em momentos de suas crises estruturais, o capitalismo promove, ciclicamente, mudanças nas relações de produção, de tal forma que a força de trabalho se torna apenas uma ferramenta, excluindo a função social das atividades (NASCIMENTO, 2015). Nesse viés, a classe-que-vive-do-trabalho, classificação feita por Antunes (2011), precisa se submeter, em detrimento da sua saúde e dignidade, a trabalhos cada vez mais precarizados para sobreviver e atender, minimamente, suas necessidades e, ao mesmo tempo, lidar com uma sociedade conduzida pela lógica neoliberal e meritocrática, em que a ocupação profissional do homem é o que o define socialmente, e, portanto, condiciona sua participação, seu valor e seu reconhecimento no corpo social.

Após as duas grandes crises do petróleo e a ruína do modo de produção fordista, a justificativa encontrada pelo sistema capitalista para a redução das taxas de acumulação e o pífio rendimento da economia naquele momento estava na rigidez dos contratos coletivos de trabalho, sendo a solução, portanto, relações de trabalho mais flexíveis e reguladas pelo próprio mercado. De fato, a oferta de empregos com salários baixos e sem garantias sociais e vínculos empregatícios contribuiu de forma eficiente para a redução de custos e o aumento dos lucros nas empresas, o que possibilitou o advento do fenômeno da terceirização (PEREIRA; ALBUQUERQUE; MORAES, 2015).

Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE (2007, p. 05) a terceirização é “o processo pelo qual uma empresa deixa de executar uma ou mais atividades realizadas por trabalhadores diretamente contratados e as transfere para outra empresa.”. Dessa forma, assim como a execução das atividades, o vínculo empregatício desses trabalhadores é transferido entre as empresas, o que torna todos os

encargos, seguros e o cumprimento das leis trabalhistas responsabilidade da empresa terceirizada.

Posto isso, pode-se dizer que, ainda que não declarado, recorrer à terceirização dos serviços é também uma estratégia adotada para a isenção de riscos. Em consonância a esse pensamento, SANTOS et al. (2009) afirma que os riscos de acidentes e as más condições de trabalho são a essência da terceirização e não o contrário, de tal forma que ao transferir as atividades, busca-se também a transferência de responsabilidades. Observa-se, portanto, a degradação dos direitos trabalhistas, salários reduzidos, más condições e altas cargas de trabalho, maior vulnerabilidade, tanto física quanto sociopolítica, e índice de acidentes, muitas vezes causados pela falta de treinamento e de equipamentos de segurança, alta rotatividade e adoecimento dos trabalhadores (LIMA, 2010; ANDRETTA E CAMPOS, 2015; ANTUNES E DRUCK, 2015; DRUCK, 2016, 2018; ALVES, 2017).

Inicialmente restrita à esfera privada, a terceirização, progressivamente, avança no setor público em suas mais diversas áreas administrativas, justificada pela redução dos custos e da burocratização das tarefas, retrato da natureza neoliberal do Estado moderno (SANTOS et al., 2009). Segundo Silva e Araújo (2002), esse cenário é facilmente constatado nas Universidades Federais, já que essas têm sofrido contingenciamentos orçamentários frutos das políticas de austeridade aplicadas nos últimos oito anos no país e que estão sendo fortemente aprofundadas, agravando, por conseguinte, a retirada de direitos conquistados pela classe trabalhadora brasileira.

De acordo com Dutra e Coelho (2020), atividades que, em sua maioria, são realizadas por trabalhadores terceirizados, como as de limpeza, tendem a estar fortemente associadas à categoria da invisibilidade social do trabalho, de tal forma que, aqueles trabalhadores, ainda que realizem uma atividade essencial para a comunidade, se tornam imperceptíveis em seu espaço de trabalho, em um processo de desumanização, no qual há a separação do indivíduo e sua ocupação. Para as autoras, isso pode acontecer por duas razões: pela desvalorização social recebida pelo serviço de limpeza e/ou pelo rebaixamento jurídico referente à contratação terceirizada.

Em face do exposto, este estudo irá analisar a atividade de trabalho dos profissionais terceirizados dos serviços de limpeza da Escola de Minas, na Universidade Federal de Ouro Preto, tendo em vista os impactos da terceirização. Pretende-se expor e discutir o perfil socioeconômico desses trabalhadores, assim como as condições a que estão submetidos e suas

perspectivas em relação ao trabalho e à comunidade acadêmica. Dessa maneira, pode-se concluir que o objetivo principal desta pesquisa é evidenciar o elo entre a terceirização, a precarização do trabalho e a condição de invisibilidade de trabalhadores terceirizados na Universidade em questão.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Trabalho, identidade e invisibilidade.

Para iniciar o debate desta seção, propõe-se algumas reflexões: a que trabalho estamos nos referimos? Qual a relação entre a precarização e a invisibilidade com a dignificação do homem por meio de sua ocupação? Como é possível o mundo do trabalho, consensualmente aceito como aquilo que constrói os sujeitos, suas identidades e relações sociais, promover um ambiente excludente e precarizado?

Para Barros e Nogueira (2007), o trabalho está “situado no cerne da vida social e pessoal dos sujeitos, definindo-os socialmente, proporcionando-lhes reconhecimento e construindo suas identidades.”. Dessa maneira, segundo elas, a objetificação e a apropriação dele pelo neoliberalismo, presente nas sociedades atuais, impede a constituição de uma identidade valorizada e estável para certos grupos, que são justamente aqueles atingidos pelas contradições do sistema e suas crises.

Entretanto, a marginalidade desses cidadãos - necessária para que haja o acúmulo do capital e impulsionada pelo crescimento do trabalho flexível - é, frequentemente, justificada pelo discurso da meritocracia, no qual o sujeito é responsabilizado pela falta de oportunidades dentro de um sistema cada vez mais seletivo e de difícil acesso. Dessa forma, por terem como único meio de sobrevivência a realização de atividades desqualificadas cujo reconhecimento econômico e social é desprezado, a auto-estima desses trabalhadores e a construção de uma imagem valorizada de si próprio são fragilizadas e ameaçadas, o que, por sua vez, pode causar processos de adoecimento (BARROS; NOGUEIRA, 2007).

Em conformidade com essa lógica, Souza (2009) afirma que “para um desqualificado, a dignidade significa um desafio”. Para ele, a sociedade do mérito reproduz uma hierarquização das profissões na qual os níveis mais baixos são direcionados para aqueles que exercem atividades braçais, uma vez que seu trabalho, desqualificado e que não exige conhecimento escolar formal, é facilmente substituído, cenário que se agrava com o crescimento de desempregados no país. Portanto, na prática, algumas ocupações são menos ou mais dignas que outras, o que fomenta uma luta constante dos desqualificados pelo reconhecimento de seu valor prático na sociedade do trabalho. O autor supracitado reitera

É fundamental aqui a conexão entre respeito, condição e dignidade. Ela é a prova de que uma posição

privilegiada na hierarquia moral do trabalho é um critério central para que as pessoas sejam respeitadas, o que significa serem consideradas naturalmente pelos outros como úteis e de valor. Esse respeito é indispensável para o bem-estar pessoal, além de assegurar na prática os direitos e o respeito formal da cidadania (SOUZA, 2009, p.280).

Nesse sentido, pode-se dizer que a terceirização está intimamente ligada à hierarquização das profissões e à condição de invisibilidade do trabalhador, dado que atinge, essencialmente, trabalhos braçais e que não exigem qualificação. Segundo Severo (2016), a invisibilidade talvez seja seu pior efeito, já que é negado, aos terceirizados, o próprio reconhecimento do trabalho. Na mesma linha de pensamento, Costa (2012) ressalta que empresas cujos quadros contam com contratados diretos e terceirizados são ambientes marcados por distinções e discriminações, em que os terceiros são os autores das tarefas menos nobres e de status inferiorizado e, por isso, não são aptos àquela cultura e identidade de classe.

2.2. Terceirização e precarização.

Diante das crises vividas na década de 1970, na tentativa de frear as quedas nas taxas de acumulação e se recuperar, o capital adotou diversas transformações nos modos de produção, até então tayloristas/fordistas. A ideia de que os contratos coletivos de trabalho e os gastos públicos com políticas sociais impediam o livre funcionamento da economia fez com que os capitalistas apostassem em relações de trabalho mais flexíveis, por meio da descentralização da linha de produção e das redes de subcontratação e terceirização, para reduzir o tempo de trabalho e maximizar a produtividade e os lucros, características da “empresa enxuta” (DRUCK, 2011).

No que tange a subcontratação de especialização, Rabelo (2020) aponta que, certas vezes, para atender alguma demanda em específico ou em excesso, é uma alternativa viável e até mesmo mais segura para o trabalhador, pois a realização de algumas tarefas exige habilidades e experiências talvez desconhecidas por ele. Portanto, para esse fim, o recrutamento do trabalho especializado inibe a possibilidade de acidentes de trabalho. Entretanto, percebe-se, no Brasil, a utilização desse recurso de forma irrestrita com o único

fito de reduzir custos para as empresas, ocasionando relações precárias de trabalho (RABELO, 2020). Nesse sentido, o Estado transforma-se em uma espécie de gestor dos interesses da burguesia e passa a legitimar a desregulamentação do mercado e a precarização do trabalho (DRUCK, 2011).

Lourenço (2015) afirma que o aumento da contratação de terceirizados é uma ferramenta por meio da qual o capitalismo reduz gastos relacionados à força de trabalho, como uma medida estratégica para manutenção e acúmulo de capital, às custas do aumento da subproletarização da classe trabalhadora. As consequências disso, para a autora, são más condições de trabalho, baixos salários, aumento de jornada, maior propensão aos acidentes de trabalho, atrelada a falta de fiscalização e treinamento, e aumento da vulnerabilidade social, remetendo ao ciclo inicial da industrialização capitalista em que a extração da mais-valia absoluta era ilimitada em detrimento da saúde do operário.

Essas evidências podem ser encontradas na Nota Técnica número 172 do DIEESE, que revela alguns dados, compreendidos de 2007 a 2014, de comparação entre as atividades tipicamente contratantes e as tipicamente terceirizadas. Entre os anos estudados, a taxa de rotatividade nas atividades tipicamente terceirizadas é duas vezes maior, enquanto a remuneração nominal média é cerca de 23% inferior à praticada nas tipicamente contratantes. No que tange à jornada de trabalho, 85,9% dos vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas possuem jornada na faixa de 41 a 44 horas semanais contra 61,6% nas atividades tipicamente contratantes. Além disso, a participação dos afastamentos por acidentes de trabalho é maior para os terceirizados, chegando ao dobro em alguns casos.

Assim como acontece na esfera privada, de acordo com Silva (2015), o Estado Brasileiro entende a terceirização como uma ferramenta de gestão para redução de custos e equilíbrio das contas públicas, assumindo a precarização do trabalho. Ao abordar a terceirização dos serviços de limpeza urbana no Brasil, Santos et al. (2009) conclui que o Estado, ao transferir a execução desses serviços para empresas privadas, também transfere suas responsabilidades acerca das relações e condições de trabalho e seus riscos. Portanto, em consonância com Antunes e Druck (2015), pode-se dizer que a terceirização pode ser definida como o “fio condutor” da precarização do trabalho no Brasil. No que tange à terceirização dos serviços gerais nas universidades públicas brasileiras, Druck constata

Isto porque a falta de limpeza e ou de vigilância inviabiliza a prestação de qualquer serviço público [...]

demonstrando o quanto são essenciais e que, portanto, deveriam fazer parte do corpo do funcionalismo, como era antigamente. As empresas contratadas pelo menor preço, conforme a lei de licitações, em geral não possuem situação financeira estável, e para garantir o seu preço, economizam no pagamento dos direitos e dos salários dos trabalhadores, aqueles que sofrem as penalidades que as universidades exercem, suspendendo os contratos e pagamentos, ao descobrirem a inadimplência das terceiras. É o círculo vicioso da precarização do trabalho dos terceirizados no serviço público em instituições onde estão os mais importantes intelectuais do país, onde se produz ciência e pesquisa e onde se preparam novas gerações de profissionais de todas as áreas (DRUCK, 2013).

É essencial para o debate, ainda, endereçar o olhar para a questão das mulheres no mundo do trabalho e compreender de que forma a terceirização se relaciona com a divisão sexual do trabalho e seus recortes de raça e classe, já que esses fatores estão em lugares distintos na estrutura de opressão (DUTRA; COELHO, 2020). Sabe-se que os cuidados e os afazeres domésticos são, tradicionalmente, classificados como “trabalho feminino”, visto que as mulheres eram impedidas de ocupar profissões consideradas nobres. Na atualidade, apesar de terem garantido uma maior participação no mercado, inclusive em altos cargos e de lideranças, as trabalhadoras continuam compondo a maioria do quadro de trabalhos marginalizados, como os de limpeza terceirizada.

Essa realidade, historicamente, é sentida de forma diferente por mulheres brancas e pretas. Enquanto as primeiras se organizavam em busca do sufrágio e de melhores condições de trabalho, as segundas eram escravizadas e viviam em condições sub-humanas. Segundo Angela Davis, a ideia de que a mulher negra possui o corpo forte e passível de exploração é uma herança da escravidão e faz com que sua força produtiva seja desvalorizada a ponto de ocupar o último degrau da pirâmide social de valorização do trabalho. Dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) de 2018 evidenciam esse pensamento: 73,7% das mulheres negras que trabalham na região metropolitana de São Paulo estão no setor de serviços, especialmente no doméstico e de limpezas. No Brasil, em 2018, 6 milhões de pessoas se

ocupavam do trabalho doméstico e, desse total, 5,7 milhões eram mulheres, sendo 3,9 milhões negras (Ipea, 2019).

Ainda segundo os dados da Nota Técnica número 172 do DIEESE, no Brasil, a diferença salarial entre mulheres prestadoras de serviços terceirizados e mulheres diretamente contratadas chega a uma média acumulada de -29,5%. Vale ressaltar que a média acumulada dessa diferença para os homens é de -24,8%. Portanto, pode-se dizer que a terceirização e a precarização têm gênero, cor e classe.

3. METODOLOGIA

A fim de contribuir para a compreensão da rotina em que o trabalho se concretiza, partindo de um viés do protagonista da ação, esse trabalho de conclusão de curso, cujo método de pesquisa é o estudo de caso, desenvolveu-se de forma qualitativa. Para a coleta de dados, que foi feita com as faxineiras da Escola de Minas no próprio prédio, usou-se a aplicação de questionário (Anexo 1), com o intuito de traçar um perfil para essas trabalhadoras e analisar as condições de trabalho, o relacionamento com a comunidade acadêmica e a satisfação de cada uma no que tange à profissão.

Inicialmente, foram realizadas algumas visitas ao local do estudo e conversas informais e, a partir dessas percepções iniciais, para melhorar o tratamento dos dados, fez-se um questionário fechado - também baseado na literatura aqui referenciada. Alguns trechos dessas conversas foram anotados e expostos na seção dos resultados. Ao todo, foram ouvidas doze faxineiras, o que representa o número total em atividade na EM.

Por entender se tratar de uma conversa capaz de provocar, nas participantes, insegurança e, até mesmo, medo de demissão, não foram feitas gravações de voz. O processo de preenchimento do questionário foi feito pela pesquisadora e as perguntas nele presentes foram lidas e explicadas uma a uma, a fim de garantir a correta compreensão. Ressalta-se que o anonimato foi assegurado e, dessa forma, as autoras das respostas não serão identificadas.

Além disso, realizou-se um estudo, junto à Pró-Reitoria de Planejamento e Administração (PROPLAD) da UFOP, dos contratos de todas as empresas terceirizadas do setor de limpeza nos últimos dez anos, a fim de entender de que forma a terceirização desse serviço se faz presente na Universidade.

Os resultados serão segmentados em quatro partes: a primeira, que irá apresentar os dados relativos aos contratos; a segunda, que visa traçar um perfil socioeconômico para as entrevistadas; em seguida, será exposto de que forma o trabalho das entrevistadas se organiza; e, por fim, a seção que relaciona a terceirização com a precarização do trabalho, dando ênfase nas garantias trabalhistas, nas relações que abrangem essas trabalhadoras no ambiente laboral, na condição de invisibilidade e na satisfação em relação à profissão exercida por elas.

4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

4.1 A terceirização nos serviços de limpeza da UFOP.

Após a promulgação da Lei n. 9632/98, em 1998, alguns cargos, até então sob responsabilidade da Administração Pública Federal, foram extintos nesse âmbito. Diante disso, a contratação de mão de obra terceirizada passou a ser a única alternativa e uma necessidade para o pleno funcionamento das instituições federais. Desde então, o número de trabalhadores terceirizados no quadro dessas instituições cresce exponencialmente. Na Universidade Federal de Ouro Preto, o salto foi de 154 terceirizados, em 2007, para 683, em 2017, o que representa um aumento de 343,50%. Em 2019, a contratação de pessoal terceirizado atingiu 39,4% do total das despesas correntes da Universidade, segundo dados dos Relatórios de Gestão. Um trecho de especial destaque publicado em um desses relatórios ressalta:

“Eventualmente, a UFOP se depara com situações em que Empresas terceirizadas passam a descumprir o contrato no tocante aos direitos trabalhistas dos seus colaboradores. [...] É bem verdade que nem sempre a Empresa Contratada ou Empresas Contratadas permanecem em pleno gozo da saúde financeira ao longo da vigência do contrato, tendo em vista a má gestão dos seus Representantes Legais. Entretanto, tal fato não impede a UFOP de instaurar o Devido Processo Legal Administrativo, nos termos da Constituição Federal e Legislação aplicável objetivando sancionar tais Empresas e, caso necessário, rescindir o contrato ou contratos.”

Considerando os últimos dez anos e com foco nos serviços de limpeza, foram analisados vínculos com três empresas: Adserte, de 2013 a 2017, Village, de 2017 a 2019 e Liderança, que mantém contrato ativo até os dias atuais.

A primeira empresa, Adeserte, teve a abertura de seu CNPJ em 2006 e, de acordo com as informações do Portal de Transparência do Governo Federal, seu primeiro contrato com a União foi em 2009 e seu último, em 2017. Após ser contratada por diversos institutos, universidades e outros órgãos federais, a companhia está sancionada por tempo determinado até maio de 2023 e, portanto, está impedida de ser contratada por qualquer órgão federal. O

fundamento legal da sanção se dá na Lei 10520 – Art. 7º, que dispõe sobre prazos para entrega ou apresentação de documentos, falhas e fraudes na execução do objeto dos contratos. De acordo com o portal Jusbrasil, mais de 100 processos trabalhistas, incluindo indenização por dano e assédio moral, verbas rescisórias, adicional de horas extras, acidente de trabalho e insalubridade, foram movidos contra seu CNPJ e contra o CPF do seu sócio-administrador.

Já em relação a Village, destacam-se algumas questões contratuais. Primeiramente, assim como a seleção e o treinamento rigoroso dos empregados que irão prestar o serviço, a observação de condutas inadequadas de superiores e prepostos, no que diz respeito ao trato com os colaboradores terceirizados, de forma a assegurar um ambiente de trabalho saudável e respeitoso, é assegurada, sob pena de aplicação de penalidades. Além disso, observa-se a transferência, característica nessa modalidade de contrato, das responsabilidades e dos riscos para a contratada, que se encarrega de fazer o seguro de seus empregados contra riscos de acidentes de trabalho e o pagamento dos salários, benefícios e de todos os encargos trabalhistas, previdenciários e fiscais.

Finalmente, a Liderança – atual contratada – também possui vínculos com diversos órgãos, incluindo universidades e institutos federais, superintendências, delegacias e agências nacionais em várias regiões. De acordo com o Portal da Transparência, a empresa já recebeu R\$1.283.046.105,60 do Governo Federal. Por outro lado, segundo os dados contratuais divulgados pela PROPLAD, a média salarial das faxineiras da Escola de Minas é de R\$1.394,24, com auxílio transporte de R\$145,59 e vale alimentação de R\$470,02.

Não foram encontrados dados relacionados à quantidade de trabalhadores terceirizados em cada contrato e à rotatividade desses operários.

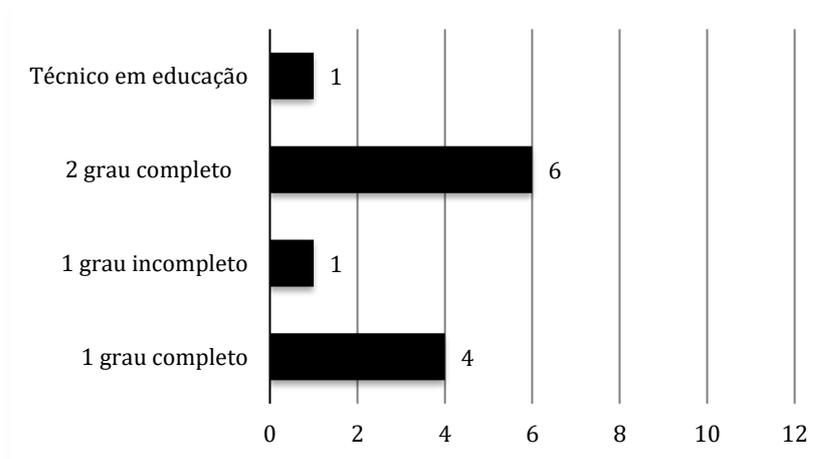
4.2 Mas, afinal, quem realiza essa atividade?

Em um quadro de doze terceirizados no serviço de limpeza da Escola de Minas, a totalidade é composta por mulheres. Dessas, seis se declararam pardas, cinco se declararam pretas e uma branca. Elas têm entre quarenta e sessenta e um anos e somente cinco estão na faixa etária inferior a cinquenta anos.

“Que cor eu sou? Ah, deve ser parda né? Não sou branca, mas também não sou preta.”

Em relação a escolaridade, nenhuma delas obteve a qualificação de Ensino Superior e muitas, conforme o gráfico abaixo, possuem o Ensino Básico incompleto.

Figura I – Nível de escolaridade.



Fonte: autoral.

“Eu voltei a estudar e me formei recentemente com o EJA. Estudava à noite, depois do serviço, mas quem é do quadro pode sair mais cedo pra estudar.”

Para um melhor traço do perfil socioeconômico das entrevistadas, características como a estrutura familiar também foram alvo de análise. No que tange ao estado civil, as classificações “casada”, “divorciada” e “solteira” contam com quatro mulheres cada uma. Além disso, apenas duas não são mães e, entre as dez restantes, duas são mães solteiras e únicas responsáveis pelo sustento da família. O salário de todas compõe a renda familiar.

“Eu que sustento minha família, daí quando dá meus filhos me ajudam.”

4.3 De que forma esse trabalho acontece?

No que se refere a construção cotidiana do trabalho, é fundamental ressaltar as formas com que as trabalhadoras se organizam. A limpeza do prédio é separada por áreas, como corredor direito superior, corredor direito inferior, incluindo todas as salas ali instaladas, e banheiros, por exemplo, de tal forma que cada uma dessas áreas fica a cargo de uma ou mais faxineiras. Todavia, a higienização das salas de aula são uma responsabilidade comum a todas e deve ser feita três vezes ao dia.

Elas se dividem em dois turnos: dez no período da manhã, que vai das 7h às 17h de segunda a quinta-feira e das 7h às 16h na sexta-feira, com uma hora de almoço todos os dias; e duas no da noite, das 12h às 22h de segunda a quinta-feira e das 12h às 21h na sexta-feira, com uma hora de janta. Portanto, a carga horária semanal é de 44 horas, com média de 8,8 horas por dia, e a justificativa para isso é a isenção do trabalho aos sábados.

Logo após o registro do ponto, as trabalhadoras da manhã ocupam-se com a organização das salas de aulas, dado que essas devem ser limpas antes da chegada dos alunos e professores - isso acontece também antes das aulas vespertinas e noturnas. Ao concluir a primeira atividade, há um intervalo para o café e, em seguida, elas se reúnem para a limpeza da portaria e do hall de entrada, que, segundo as entrevistadas, requer bastante esforço, pois, diariamente, há necessidade de remover do piso fezes de pombos. Feito isso, as faxineiras se dirigem às suas respectivas áreas. Não existe um intervalo estipulado para lanches, mas elas afirmam que possuem liberdade para fazê-los de acordo com a demanda do serviço.

Existem, espalhadas pelo prédio, salas destinadas à acomodação das faxineiras e seus pertences, como uma espécie de vestiário, que é feita juntamente ao armazenamento dos materiais necessários para o serviço de limpeza. Como a divisão desses espaços entre elas é feita pela própria encarregada, nem sempre, a distância até o local de trabalho designado às funcionárias é tida como um critério. Dessa forma, muitas vezes, elas precisam caminhar distâncias significativas segurando todos os seus instrumentos de trabalho, como baldes, detergentes e vassouras.

No tocante aos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), todas as prestadoras possuem e devem usar luvas, botas e uniforme, que são, assim como os materiais, disponibilizados pela empresa contratada. Nenhuma delas recebeu treinamento específico para a realização da sua tarefa, que se concretiza, portanto, com base em conhecimentos pessoais previamente adquiridos e orientações vindas de colegas mais antigas. Além disso, não existe uma política de qualificação contínua. Esse cenário é problemático, principalmente, no que se refere a higienização de espaços de uso privado, como salas de professores, uma vez que, a presença de objetos e utensílios pessoais desses servidores a torna mais delicada, ocasionando certo receio e incômodo em algumas terceirizadas.

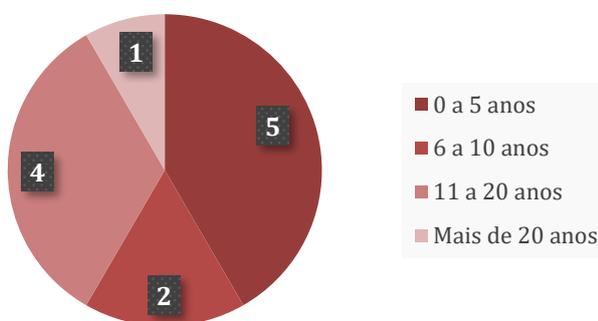
Outro ponto de destaque é a alternância do local em que a prestação de serviço acontece, já que 75% das faxineiras já foram remanejadas de prédio dentro da Universidade.

Apesar de não existir grandes diferenças na execução das tarefas, essas mudanças dificultam a criação de relacionamentos sólidos e da própria identidade com o trabalho.

4.4 De que forma a terceirização as acomete?

Inicialmente, a análise do tempo de prestação de serviço é fundamental para a compreensão do debate nessa seção. No intervalo de 0 a 5 anos, encontram-se cinco trabalhadoras, duas possuem de 6 a 10 anos, quatro estão entre 11 e 20 anos e uma está há mais de 20 anos em exercício. Esse cenário é ilustrado no gráfico abaixo:

Figura II – Tempo de prestação de serviço.



Fonte: autoral.

Visto que a prestação de serviços gerais à UFOP pela atual empresa encarregada teve início há quase quatro anos, as trabalhadoras têm, em média, esse tempo de vínculo empregatício. Contudo, como exposto anteriormente, 58% delas trabalham na Universidade há mais tempo que isso. Observa-se, portanto, que a grande maioria das funcionárias, 75%, é remanescente de outras empresas terceirizadas contratadas anteriormente.

Isso se dá, pois, muitas dessas empresas, por diferentes motivos, não cumprem os contratos ou decretam falência, levando a rescisão contratual. Do ponto de vista da classe proletária, essa troca representa a degradação de direitos trabalhistas básicos, como fundo de garantia e férias. Das nove terceirizadas remanescentes, sete delas já vivenciaram essas transições três vezes ou mais e apenas duas não perderam suas férias. Além disso, quando questionadas em relação a esse processo, elas relataram, de forma unânime, a instalação de sentimentos como ansiedade e medo, uma vez que a renovação de contratos pode causar demissões em massa.

“A gente fica ansiosa demais, a pressão sobe... as meninas ficam o dia todo tomando chá aqui com medo.”

Partindo para outro ponto levantado pelo estudo, apenas duas faxineiras já sofreram lesão ou doença devido à atividade, mas nenhuma precisou ser afastada. Em contrapartida, nota-se que, para muitas, certos incômodos foram incorporados à rotina. É relativamente comum a realização do trabalho mesmo com a presença de dores, que é suavizada pelo uso de remédios.

“Muita dor no braço, sabe? É serviço repetitivo mesmo que o médico falou. Mas, a gente toma um remedinho e dá um jeito.”

No que tange à comunidade acadêmica, foram classificadas, numa escala de 1 a 5, em que 1 significa “Muito ruim” e 5 significa “Muito boa”, as relações com os professores, alunos, técnicos administrativos, outros terceirizados, como porteiros e seguranças, e com as demais faxineiras. Os gráficos abaixo expressam as respostas. Ademais, metade das participantes alegam que passam por situações de constrangimento ao realizar suas atividades.

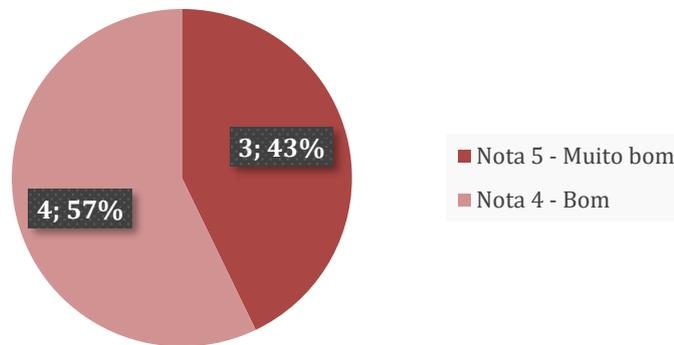
É importante ressaltar que o relacionamento com os professores é condicionado também pela área em que a faxineira atua, de tal forma que as designadas a limpar as salas de professores possuem contato significativamente maior do que aquelas que se ocupam da higienização dos banheiros, por exemplo.

“Ah, é uma relação boa porque não tem muito contato. Eles ficam lá, eu aqui... aí não tem do que reclamar.”

De acordo com as entrevistadas, a maior parte do corpo docente as trata de forma adequada e educada, mas alguns insistem em ocupar lugares, a partir de uma concepção própria, de superioridade, as tratando “que nem lixo”. Cinco delas afirmam já terem sido discriminadas por algum professor.

“A maioria é um amor. Vê a gente, faz festa, faz questão... mas, tem uns também que infernizam.”

Figura III – Relacionamento com professores



Fonte: autoral

Quando se trata dos discentes, o cenário se agrava: ainda que o dado sobre discriminação se mantenha - cinco em doze faxineiras afirmam já terem sido discriminadas por algum aluno - as reclamações aumentam.

“Tem muitos alunos que cumprimentam, são educados, mas tem muitos que parece que a gente é invisível mesmo. A gente dá um bom dia e eles nem respondem, mas a gente deixa pra lá.”

Da mesma forma que acontece com os docentes, as relações e situações de constrangimento em relação aos estudantes são condicionadas de acordo com a área em que o trabalho se concretiza. Pode-se citar, por exemplo, ocasiões, em que alunos entram nos banheiros masculinos, durante a sua limpeza, se despem e urinam, ignorando a presença daquela trabalhadora ali. Para além do constrangimento, observa-se, portanto, a naturalização do assédio no cotidiano dessas mulheres.

“Eles já vão entrando assim mesmo... se a gente não sair, eles fazem perto da gente.”

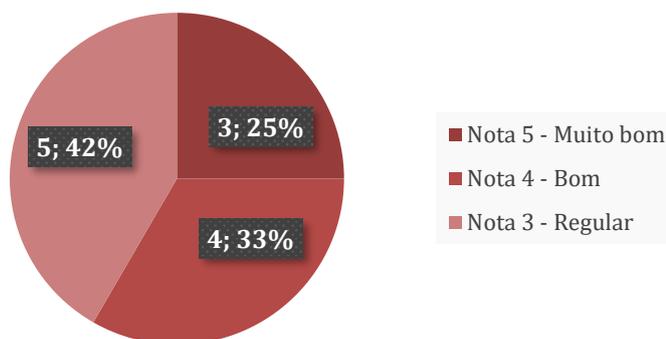
Ainda no tocante ao trabalho de limpeza de banheiros, também foram abordadas as situações em que mulheres despejam, nos lixos, absorventes sujos e completamente expostos e em que os alunos não fazem o uso da descarga, transferindo essa responsabilidade básica à faxineira. É válido mencionar que, em uma das conversas, foi sugerido, por uma trabalhadora, a criação de campanhas de conscientização a fim de divulgar, para os alunos, “que é uma pessoa só pra limpar tudo isso”.

Já aquelas que realizam suas atividades em salas de aulas, possuem reclamações de natureza distinta, aqui prevalecendo episódios de descaso em relação ao trabalho. Segundo as entrevistadas, com muita frequência, é necessário refazer a limpeza de mesas e cadeiras que são, diariamente, rabiscadas e desenhadas por alunos. Da mesma maneira, o descarte de copos descartáveis nas lixeiras ainda cheios de água ou café, implica a necessidade do retrabalho.

Ressalta-se, por fim, um ponto extremamente sensível, que causa sensação de incapacidade e de tristeza nas terceirizadas, é a desconfiança em relação a elas quando algum estudante esquece objetos pessoais nas salas de aulas. De acordo com os relatos, não são raras as vezes em que, quando isso acontece, os alunos as procuram já em tom acusatório com o intuito de saber onde estão seus pertences. Pode-se dizer que esse comportamento é fruto do pensamento predominante na sociedade no qual pessoas mais pobres e marginalizadas, vistas como inferiores na pirâmide social, são mais tendenciosas a cometer crimes como o furto.

“Por que eles não vão perguntar os professores e os colegas? Por que tem que ser a faxineira que pega?”

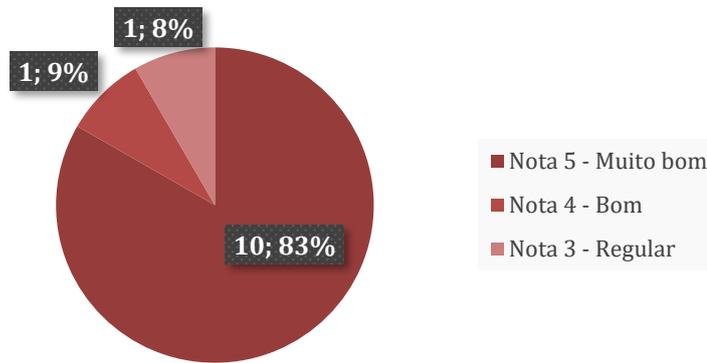
Figura IV – Relacionamento com alunos



Fonte: autoral

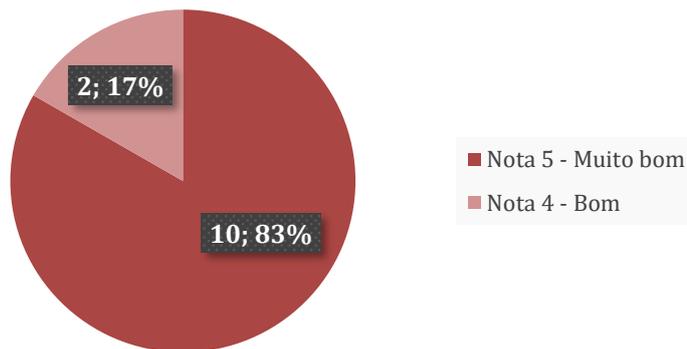
De maneira geral, as relações são consideradas majoritariamente positivas, principalmente com técnicos administrativos, outros terceirizados e com as demais faxineiras. Nesse viés, o foco da problemática se dá no relacionamento com professores e alunos, esse tido como o mais difícil.

Figura V – Relacionamento com técnicos administrativos



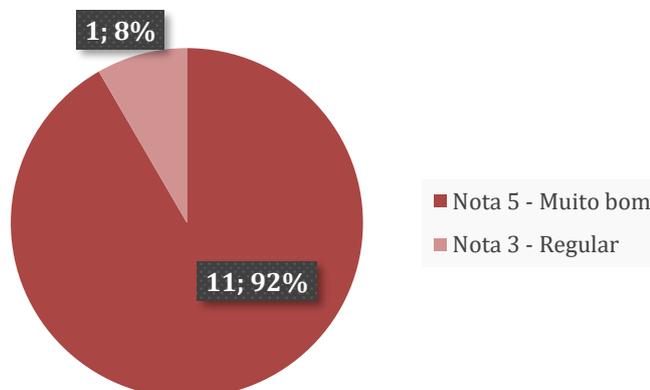
Fonte: autoral

Figura VI – Relacionamento com outros terceirizados



Fonte: autoral

Figura VII – Relacionamento com outras faxineiras



Fonte: autoral

Todavia, é nítida a percepção, para todas as faxineiras, que existe uma distinção baseada na forma de contratação dos funcionários, de maneira que esses são hierarquizados a depender da sua condição jurídica perante a União. Essa conjuntura é bastante grave à medida que não proporciona um ambiente favorável à integração entre contratados diretos e terceirizados, que, por exemplo, não se sentem confortáveis para realizar suas refeições nos mesmos ambientes que os primeiros. Apenas duas mulheres responsáveis pela limpeza utilizam a cozinha da Escola de Minas para almoçar, enquanto as demais fazem o uso de seus próprios vestiários, usados também, pela empresa encarrega, como depósito de material de limpeza.

“Lá fica muito cheio. Gente do quadro e a gente com roupa de uniforme de limpeza... eu pelo menos fico sem jeito. Prefiro comer aqui.”

“Tem uns que fazem questão de falar, né? Que é do quadro.”

Outro objeto de estudo dessa pesquisa é o entendimento das trabalhadoras terceirizadas no que tange à importância das suas atividades, assim como a sua identificação e seu pertencimento à comunidade acadêmica. Todas as participantes consideram o seu trabalho essencial para o funcionamento da Universidade e apenas uma compreende que ele é menos importante que outros, como, por exemplo, o de licenciatura. Também é unânime, para elas, o pensamento que as pessoas, como um todo, julgam a faxina como menos importante que as demais atividades presentes na Escola de Minas. Constata-se também uma realidade lamentável: ainda que essas trabalhadoras estejam, há anos, desempenhando uma função vital para a existência da academia, 75% delas não se sente parte da comunidade acadêmica.

“Primeiro que terceirizado não é nem gente... como que eu vou me sentir parte? Eu venho, faço meu trabalho e vou embora.”

Para alcançar um melhor resultado científico, as frases contidas na tabela a seguir foram apresentadas durante as entrevistas, a fim de traduzir a opinião das entrevistadas na Escala Likert.

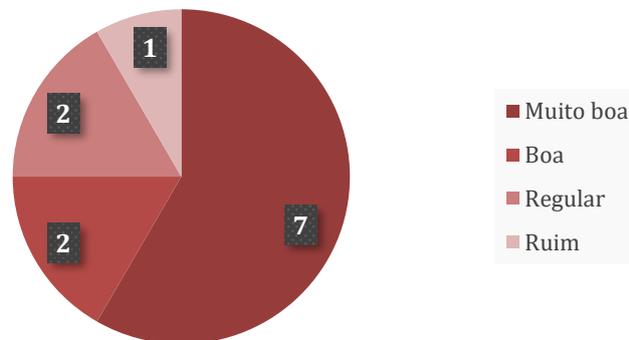
Tabela 1 – Frases retiradas dos materiais referenciados

FRASE 1	“As pessoas desejam permanecer em ambientes limpos e higienizados, mas não atribuem valor ao executor da limpeza.”
FRASE 2	“Sou lembrada somente quando é necessário a higienização de algum objeto ou espaço.”
FRASE 3	“Meu trabalho é visto, mas eu me sinto invisível.”

A primeira frase obteve doze respostas “Concordo totalmente”. Já a segunda, cinco “concordo totalmente”, cinco “concordo”, um “não estou decidido” e um “discordo”. Finalmente, a terceira frase foi classificada com “Concordo totalmente” nove vezes e com “Concordo”, três.

Por fim, apresenta-se o gráfico, por quantidade numeral, das repostas obtidas para a pergunta: “Como você classifica sua satisfação em relação ao seu trabalho numa escala de 1 a 5, em que 1 significa “Muito ruim” e 5 significa “Muito boa”?”.

Figura VIII – “Como você classifica sua satisfação em relação ao seu trabalho?”



Fonte: autoral

5. CONCLUSÃO

Diante das discussões desenvolvidas e de todos os dados aqui apresentados, a partir da construção da atividade de trabalho das faxineiras da Escola de Minas, na Universidade Federal de Ouro Preto, pode-se dizer que o elo entre a terceirização, a precarização do trabalho e a condição de invisibilidade de trabalhadores terceirizados foi evidenciada.

O uso irrestrito de postos de trabalho terceirizado é uma estratégia do modelo de produção capitalista para intensificar sua essência, ou seja, a acumulação de capital. É válido ressaltar que, à medida que repasses bilionários são feitos às empresas privadas que fornecem o serviço terceirizado, impulsionando essa acumulação e, conseqüentemente, as desigualdades sociais, a população brasileira sofre, cada vez mais, com a pobreza, o desemprego e a fome. A contratação direta de funcionários, sem o intermédio de empresas privadas terceirizadas, além de garantir melhores condições de trabalho e vida, gera a movimentação da economia, por meio do aumento do poder aquisitivo para as camadas mais baixas da sociedade.

A partir da análise dos últimos dez anos, observa-se que o número de trabalhadores terceirizados na Universidade Federal de Ouro Preto sofreu um aumento assustador, mais de 300%, confirmando a natureza neoliberal do Estado, que abraça as tendências do mercado privado de redução de custos e da rigidez nas formas de contratação de mão de obra. Nota-se que a rotatividade de contratos para as empresas desse setor é alta, na UFOP, três terceirizadas em dez anos, o que impacta diretamente o vínculo empregatício do proletário, que tem seu contrato renovado a cada mudança, reforçando sua condição de vulnerabilidade.

Outro ponto de essencial destaque é o perfil socioeconômico percebido nos serviços de limpeza da Escola de Minas: o trabalho terceirizado acomete mulheres negras e de baixo nível escolar. Apesar de todos os avanços possibilitados pela luta feminista, trabalhos considerados domésticos, cuja valorização, tanto social quanto econômica, é negada, ainda são majoritariamente compostos por esse grupo social.

Além disso, constata-se que essa modalidade de contratação possui ligação direta com a precarização do trabalho, visto que submete os terceirizados a salários inferiores, maiores jornadas, insegurança e à degradação de direitos trabalhistas. De caráter tão preocupante quanto os aspectos citados, a condição de invisibilidade também foi evidenciada pelas próprias profissionais em questão, assim como a hierarquização das profissões, na qual os trabalhadores terceirizados são inferiorizados aos mais baixos níveis. Esse cenário inibe a construção de uma imagem valorizada e estável de si próprio para esse grupo e de relações

concretas de identificação com trabalhadores de diferente status de contratação, já que está inserido em um ambiente marcado por distinções e discriminações.

Conclui-se, com a afirmação de Druck (2011): “Se a terceirização é mais uma ‘fatalidade’ dos tempos modernos, contra a qual não se pode lutar, então a única alternativa é colocar limites a essa prática, a fim de minorar os seus efeitos sobre os trabalhadores.”. Acrescenta-se, por fim: esses efeitos são condicionados por raça, gênero e classe.

ANEXO I

Primeira parte – perfil socioeconômico

1. Qual o seu sexo?
2. Qual a sua idade?
3. Qual a sua etnia?
4. Qual o seu estado civil?
5. Qual a sua escolaridade?
6. Você tem filhos?
7. Você sustenta sua família?
8. Se sim, você conta com ajuda de outro membro familiar?

Segunda parte – condições de trabalho e saúde

9. Qual a sua jornada de trabalho?
10. Quais dias da semana você trabalha?
11. Qual é o intervalo para o almoço?
12. Você tem intervalo para lanches?
13. Onde você realiza suas refeições?
14. Há quanto tempo você trabalha aqui?
15. Nesse meio tempo, você já passou por um processo de troca de empresa encarregada? Se sim, quantas vezes?
16. Quando acontece troca de encarregada, você sente ansiedade e/ou medo?
17. Você já perdeu direitos nesse processo?
18. Você recebeu treinamento para começar a trabalhar?
19. Hoje em dia, você recebe algum tipo de treinamento ou qualificação? Se sim, com qual frequência?
20. Você já mudou de prédio? Se sim, em quantos prédios você já trabalhou?
21. Você recebe todo o material necessário para a realização do seu trabalho?
22. São disponibilizados equipamentos de segurança?
23. Você já sofreu lesão ou doença devido a sua atividade de trabalho? Se sim, quantas vezes?
24. Você já foi afastado por lesão ou doença? Se sim, quantas vezes?
25. Você já precisou trabalhar mesmo sentindo dores?

Terceira parte – relação com a comunidade acadêmica e satisfação

26. Como você classifica sua relação com os professores numa escala de 1 a 5, em que 1 significa “Muito ruim” e 5 significa “Muito boa?”

27. Como você classifica sua relação com os alunos numa escala de 1 a 5, em que 1 significa “Muito ruim” e 5 significa “Muito boa?”

28. Como você classifica sua relação com os técnicos administrativos numa escala de 1 a 5, em que 1 significa “Muito ruim” e 5 significa “Muito boa?”

29. Como você classifica sua relação com outros terceirizados numa escala de 1 a 5, em que 1 significa “Muito ruim” e 5 significa “Muito boa?”

30. Como você classifica sua relação com as outras faxineiras numa escala de 1 a 5, em que 1 significa “Muito ruim” e 5 significa “Muito boa?”

31. Você já se sentiu discriminado por algum professor?

32. Você já se sentiu discriminado por algum aluno?

33. Você já se sentiu discriminado por algum técnico administrativo?

34. Você se sente parte da comunidade acadêmica?

35. Você passa por situações de constrangimento ao realizar suas atividades?

36. Você considera a sua atividade essencial para o funcionamento da Universidade?

37. Você considera a sua atividade menos importante que as demais da comunidade acadêmica?

38. Você acredita que a comunidade acadêmica considera a sua atividade menos importante que as demais?

39. “As pessoas desejam permanecer em ambientes limpos e higienizados, mas não atribuem o valor ao executor da limpeza.” Qual dessas opções mais traduz a sua opinião?

- Concordo totalmente
- Concordo
- Não estou decidido
- Discordo
- Discordo totalmente

40. “Sou lembrada somente quando é necessário a higienização de algum objeto ou espaço.” Qual dessas opções mais traduz a sua opinião?

- Concordo totalmente
- Concordo
- Não estou decidido
- Discordo

- Discordo totalmente

41. “Meu trabalho é visto, mas eu me sinto invisível.” Qual dessas opções mais traduz a sua opinião?

- Concordo totalmente
- Concordo
- Não estou decidido
- Discordo
- Discordo totalmente

42. Como você classifica sua satisfação em relação ao seu trabalho numa escala de 1 a 5, em que 1 significa “Muito ruim” e 5 significa “Muito boa”?

43. Você gostaria de ter outro trabalho?

Referências

- BARROS, Vanessa Andrade de; NOGUEIRA, Maria Luisa Magalhães. Identidade e Trabalho: reflexões a partir de contextos precarizados e excludentes. *Educação & Tecnologia*, [S.l.], v. 12, n. 3, fev. 2011. ISSN 2317-7756.
- ANTUNES, Ricardo. A sociedade da terceirização total. *Revista da ABET*, v. 14, n. 1, Jan/Jun, 2015.
- NASCIMENTO, Lilliane de Lima Andrade. Precarização do trabalho no Brasil em tempos de neodesenvolvimentismo. In: VII Jornada Internacional de Políticas Públicas, 2015, SãoLuís-MA. *Anais-JOINPP 2015*, 2015.
- Antunes, R., & Druck, G. (2013). A terceirização como regra? *Revista do TST*, 79(4), 214-231.
- ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho?: ensaio sobre a s metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 15. ed. São Paulo: Cortez, 2011.
- HARVEY, D. A Condição Pós-Moderna. São Paulo: Ed. Loyola, 1992.
- Antunes, Ricardo; Druck, Graça. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. *O Social em Questão*, vol. 18, núm. 34, 2015, Julho-, pp. 19-40, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, 2015.
- SANTOS, M. C. de O. et al. Desregulamentação do trabalho e desregulação da atividade: o caso da terceirização da limpeza urbana e o trabalho dos garis. *Produção*, São Paulo, v.19, n.1, jan./abr. 2009.
- SILVA, Lígia Matias de Araújo; ARAÚJO, Rhoberta Santana de. Financiamento das universidades federais em contexto de crise, contrarreformas e austeridade fiscal. *Revista Cocar*. V.16 N.34/2022 p.1-19
- CAMPOS, R. S., ANDRETA, R. L., Campos, C. S. S., & Cremonese, D. (2015). Performance da democracia na América latina: o peso da dimensão social. *Século XXI: Revista De Ciências Sociais*, 5(2), 137–166.
- PEREIRA, Hélio Araújo; ALBUQUERQUE, Roosevelt da Silva; MORAES, Aline Fábila Guerra de. Terceirização e precarização: um estudo com terceirizados de serviços gerais na Universidade Federal da Paraíba. *Revista Principia - Divulgação Científica e Tecnológica do IFPB*, João Pessoa, n. 26, p. 106-115, jun. 2015. ISSN 2447-9187.

DRUCK, Graça. Unrestrained outsourcing in Brazil: more precarization and health risks for workers. Caderno de Saúde Pública, Rio de Janeiro, jun, 2016.

DRUCK, Graça; SENA, Jeovana; PINTO, Marina Morena; ARAÚJO, Sâmia. A terceirização no serviço público: particularidades e implicações. Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília. p. 113-142. 2018.

ALVES, Giovanni. Outsourcing: The future of labor in Brazil. Trabalho educação e saúde, Rio de Janeiro, v. 15, n. 2, p. 337-339, Aug. 2017.

Druck, G., Filgueiras, L., & Moreira, U. (2017). Ajuste Fiscal e as Universidades Públicas Brasileiras: a Nova Investida do Banco Mundial. Cadernos do CEAS: Revista crítica de humanidades, (242), 602-634

DUTRA, Renata Queiroz; COELHO, Ilana Barros. “Eles pensam que a gente é invisível”: gênero, trabalho terceirizado e educação jurídica popular. Revista Direito e Práxis, dez, 2020.

SOUZA, J. A Ralé Brasileira: quem é e como vive. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009.

Abrahão, J. et al. Introdução à ergonomia: da prática à teoria. São Paulo: Blucher, 2009.

DRUCK, Graça. Trabalho, Precarização e Resistências. Caderno CRH (UFBA), v. 24, Salvador, EDUFBA. 2011.

SILVA, Ricardo Margonari da. Terceirização e precarização: o caso da Universidade Federal de Uberlândia no período 2000-2014. 2015. 170 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Humanas) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2015.

RABELO, Lais Di Bella Castro Rabelo. “Ou morre ou fica aleijado”: um estudo sobre o corpo-si mutilado pelo trabalho terceirizado no setor elétrico em Minas Gerais; 2020; Tese (Doutorado em Programa de Pós graduação em Psicologia) - Universidade Federal de Minas Gerais; Orientador: Vanessa Andrade de Barros, 2020;

Lourenço, Edvânia Ângela De Souza. Terceirização: a derruição de direitos e a destruição da saúde dos trabalhadores. Serviço Social & Sociedade. Cortez Editora Ltda, n. 123, p. 447-475, 2015.

GUÉRIN, F. et al. Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia. São Paulo: Edgar Blucher, 2001.

Severo, Valdete S. (2016). Terceirização: o perverso discurso do mal menor. Revista Síntese, 322, 1-28