

# A precarização do trabalho terceirizado na Universidade Federal Fluminense (1993-2019)

Bruna Ferraz Raposo<sup>1</sup>

**Resumo:** Tendo em vista a generalização da terceirização das atividades-meio na administração pública brasileira e a relação estreita que esse fenômeno apresenta com a precarização do trabalho, o presente artigo objetiva traçar a evolução da adoção do trabalho terceirizado na Universidade Federal Fluminense (UFF), de 1993 a 2019. Para tanto, realizamos no Portal de Compras do Governo Federal o levantamento da contratação na UFF de serviços com cessão de mão de obra e a análise de documentos institucionais e relatórios diversos da universidade. De forma que foi possível observar piores condições de trabalho e de remuneração dos trabalhadores terceirizados da UFF em comparação aos servidores concursados, o que se agravou sobremaneira com a recente queda do orçamento da UFF, inclusive com episódios de falta de pagamento e paralisação das atividades.

**Palavras-chave:** Terceirização. Administração Pública. Precarização do trabalho. Universidade Federal Fluminense.

## Introdução

A precarização do trabalho não é uma novidade, pelo contrário, trata-se do *modus operandi* do sistema de produção capitalista, baseado na exploração da força de trabalho. Ainda que se aponte este como um traço estrutural, as “formas sócio-históricas se alteram, se redefinem e se reconfiguram, indicando processos qualitativamente diferentes de precarização do trabalho em cada momento histórico” (DRUCK et al, 2018, p. 115). A terceirização, dessa maneira, aparece como forma pujante da precarização do trabalho no capitalismo contemporâneo.

A generalização de sua adoção nas últimas décadas se deu tanto na iniciativa privada, como na administração pública, nos mais diversos, senão todos, os setores. A história do emprego de força de trabalho terceirizada no serviço público tem algumas etapas, mas um marco inquestionável é a reforma administrativa empreendida na segunda metade da década de 1990, que incentivou e regularizou a terceirização de atividades-meio. De lá para cá, esse processo se aprofundou, inclusive, com a reforma trabalhista e a aprovação da terceirização irrestrita em 2017.

A nossa pesquisa aporta concretamente sobre a Universidade Federal Fluminense (UFF), uma autarquia da administração indireta federal. Durante nossa investigação, chegamos ao entendimento

---

<sup>1</sup> Especialista em Administração Pública (CEAP/UFF) e doutoranda em Economia (PPGE/UFF). E-mail: frbruna@hotmail.com.

de que a UFF adota mão de obra terceirizada desde pelo menos 1993, não descartando a possibilidade de contratos anteriores, mas sem dúvidas isolados. A terceirização na UFF acompanhou o movimento geral que existiu no restante da administração pública, da terceirização circunscrita aos serviços de limpeza, vigilância e similares até a década de 1990 e o espraiamento para os demais setores nas décadas seguintes. De forma que além dos dois serviços já citados, a UFF terceiriza – ou já terceirizou – de forma parcial ou total, os serviços de apoio administrativo, biblioteca, de apoio ao Centro de Artes, copeiragem, de apoio à implantação da educação a distância, manutenção predial, portaria, recepção, de apoio ao Restaurante Universitário, serviços gerais, tecnologia da informação, transporte e vigilância.

Segundo as informações mais recentes divulgadas pela UFF<sup>2</sup>, em 2020 a universidade contava com 832 trabalhadores terceirizados, o que representa menos de um quarto dos servidores técnicos da UFF – proporção que já foi bem maior em períodos anteriores. Do quantitativo terceirizado, 34% puderam ser identificados como mulheres e 66% como homens. A divisão sexual do trabalho aparece explicitamente quando vista sob perspectivas específicas, por exemplo, no serviço de limpeza as mulheres são a maioria (73%) e os homens minoria (27%), enquanto no serviço de vigilância, 100% dos funcionários foram identificados como homens.

A maior parte dos trabalhadores possuía ensino médio completo (64%), e em menor proporção ensino fundamental completo (24%), ensino fundamental incompleto (8%) e educação superior (4%). O salário bruto médio recebido em 2020 era de R\$ 1.490,81. Sendo o maior salário identificado no período o do cargo de analista de implementação de educação a distância (EaD), com exigência de graduação em Ciência da Computação, remunerado em R\$ 4.300,00.

Nesse cenário, nosso objetivo é trazer um panorama da evolução do processo de terceirização das atividades-meio da UFF. Para isso, a metodologia empregada teve caráter qualitativo e perpassou a análise bibliográfica e documental para realizar a revisão sistemática dos editais de licitação pública empreendidos pela UFF para a contratação de serviços terceirizados e dos contratos firmados entre a UFF e as empresas terceirizadas. Nossa pesquisa abarcou a terceirização de serviços com cessão de mão-de-obra na UFF, de 1993 a 2019, excetuando o Hospital Universitário Antônio Pedro (HUAP).

A pesquisa sobre terceirização no serviço público é acompanhada de opacidade e falta de sistematização dos dados. Enquanto tivemos relativo sucesso em encontrar os contratos firmados pela UFF, as informações sobre número de funcionários terceirizados efetivamente lotados na UFF e seus postos de trabalho só foram encontradas de forma desordenada e para os anos mais recentes.

O artigo que segue está dividido, além desta introdução, em mais quatro seções, seguidas das considerações finais. Na primeira seção situamos a terceirização de serviços na UFF no quadro geral

---

<sup>2</sup> Disponível em: <https://www.uff.br/?q=colaboradores-por-contrato-de-prestacao-de-servicos>. Acesso em: 12 jul. 2021.

de flexibilização do trabalho e da reforma da administração pública brasileira. Na segunda seção realizamos o levantamento dos contratos com as empresas terceirizadas. Na terceira seção analisamos a relação entre terceirização dos serviços e o aumento da precarização do trabalho na UFF. E na quarta seção evidenciamos a vulnerabilidade dos trabalhadores terceirizados frente ao orçamento público.

## **1 A terceirização de serviços no contexto neoliberal:**

Dentre as tantas possibilidades de se tratar o fenômeno da terceirização – a partir da ótica da gestão, do direito, da sociologia do trabalho, da psicodinâmica do trabalho, etc. – o abordaremos não apenas como um processo técnico, como uma simples modalidade de contratação, mas como uma medida concreta, uma das ferramentas, do capital contra sua crise.

A crise capitalista iniciada ainda em finais dos anos 1960 exigiu ao capital a retomada do processo de acumulação em escala crescente, o que passou pela reestruturação produtiva, reformas estruturais no mercado de força de trabalho e expansão dos demais mercados com os processos de abertura comercial e liberalização financeira. Nesse cenário, foram centrais os processos de automação, redução de custos salariais, redução da tributação sobre os rendimentos e aumentos de produtividade gerados pela flexibilização do processo de trabalho. Ainda assim, não foram suficientes para dar conta da necessidade de valorização e expansão do capital. Portanto, o período deve ser visto também sob o prisma da busca de novos espaços de valorização.

A liberalização dos mercados financeiros e as inovações financeiras foram decisivas para a saída das crises dos anos 1960/70 ao criar formas para o capital encontrar novos espaços de valorização e acelerar seu tempo de rotação. O que deve ser visto, necessariamente, em conjunto com as profundas transformações ocorridas no processo produtivo, uma vez que é ainda nesse âmbito que se demarca a produção de valor que vai ser apropriada nas diferentes esferas.

Em síntese, o neoliberalismo emergiu como a resposta para a saída da crise capitalista da década de 1970 e para as novas necessidades da acumulação do capital no período contemporâneo. A *fuga* para a valorização na esfera financeira impõe a intensificação da exploração da força de trabalho, a desestruturação de direitos sociais e trabalhistas e a flexibilização do processo de trabalho. A terceirização aparece tanto como um novo espaço de valorização e exploração econômica para a iniciativa privada, quanto como mais uma ofensiva sobre o mundo do trabalho.

A terceirização, em seu sentido lato, é uma relação triangular de negócios e pode-se dizer que esteve presente no modo de produção capitalista desde o seu início. O objeto que será tratado na presente pesquisa, por outra via, é um fenômeno datado e específico e, como indica Araújo (2001, p. 45), novo. Assim, para além de abordarmos a terceirização de bens e serviços como a possibilidade de contratar um terceiro para a realização de atividades que não sejam a atividade principal da

empresa (SILVA, 1999), a entenderemos como um produto da reestruturação produtiva localizada no pós-Segunda Guerra Mundial e que ganhou força e contornos claros na conjuntura neoliberal da década de 1990 em diante.

Nas esferas pública e privada, a terceirização de atividades-meio já tem alguns ensaios na década de 1960, seja na experiência das indústrias automobilísticas, seja na possibilidade de contratação de serviços de segurança pelos bancos<sup>3</sup>. Particularmente na Administração Pública, tem suas raízes na reforma administrativa gerida pelo Decreto-Lei 200, de 1967, promulgado no contexto do Ato Institucional nº 4 da Ditadura Militar, que convocou o Congresso Nacional para votar uma nova Constituição.

O Decreto-Lei 200/1967 traz em seu capítulo sobre a descentralização o parágrafo seguinte:

§ 7º 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, s/n).

Aprofundando e explicitando essa indicação, em 1970 a Lei 5.645 (BRASIL, 1970) recomendou a execução indireta de atividades relacionadas à transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpezas e outras similares.

Um novo impulso para a terceirização de atividades que não sejam próprias ou exclusivas do Estado só foi dado com a reforma administrativa de 1995. O diagnóstico de gigantismo e ineficiência da máquina pública, entretanto, antecedeu esse governo. As primeiras iniciativas nesse sentido vieram com o Plano Nacional de Desburocratização, em 1979, e com o Plano Nacional de Desestatização, em 1990. Ambos seguiam a linha de flexibilizar, desregulamentar e reduzir o aparelho do Estado.

A administração gerencial propõe enxergar o cidadão como cliente, e assim como na esfera privada, o foco é a satisfação do cliente e os resultados<sup>4</sup>. É, portanto, mais flexível e eficiente. Os principais objetivos da Reforma da Aparelho do Estado, visando a implantação do modelo gerencial na administração pública brasileira, foram a descentralização das funções operadas pelo Estado, a mudança nas estruturas organizacionais, definição clara das funções de cada unidade e a adoção de valores e comportamentos modernos.

Nesse contexto, ganhou gradativamente força a terceirização de bens e serviços. O debate no interior da administração pública era da definição dos serviços públicos, aqueles que deveriam genuinamente ser desempenhados pelo Estado. As atividades de apoio ou de natureza acessória – que

---

<sup>3</sup> Decretos-lei 1.212 e 1.216, ambos de 1966 (SILVA, 1999).

<sup>4</sup> Apesar do uso da analogia, o texto do Plano Diretor faz uma ressalva sobre a correspondência direta entre as duas esferas, como segue: “(...) a administração pública – cujos princípios e características não devem ser confundidos com os da administração das empresas privadas (...)” (BRASIL, 1995, p. 20).

seriam, inclusive, tarefas impróprias de execução do Estado – deveriam ser terceirizadas pretensamente com base nos critérios de maior eficiência e menor custo.

O Decreto 2.271 de 1997 (BRASIL, 1997a) indicou preferencialmente a execução indireta de atividades de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção predial. Permitiu também a execução indireta de atividades que não estivessem contempladas por cargos já existentes. Em complementação, a Lei 9.632 de 1998 (BRASIL, 1998) extinguiu uma série de cargos no âmbito da administração pública federal.

A terceirização, que já não era um fenômeno novo, passou então ocupar uma posição de destaque no processo de acumulação de capital contemporâneo, pautado em grande parte pela flexibilidade do trabalho, e que cresceu e se generalizou (DRUCK et al, 2018). Entretanto, até então, a terceirização estava regulada e restringida às atividades-meio. Já com a Lei 13.429 de 2017 (BRASIL, 2017a), no contexto das reformas empreendidas pelo governo de Michel Temer (2016-2018), foi aprovada a terceirização irrestrita.

Toda a argumentação em favor da terceirização foi pautada pela necessidade de especialização das empresas, redução de custos e aumento da eficiência. O que se constatou na prática, por outro lado, foi a “indissociabilidade entre este fenômeno e a precarização do trabalho em todos os segmentos investigados nos últimos 25 anos” (DRUCK et al, 2018, p. 166). Essa precarização se deu em diversos sentidos, dentre eles:

[...] no desrespeito aos direitos trabalhistas, nas más condições de trabalho, nos baixos salários, na piora das condições de saúde, nos maiores índices de acidentes e na vulnerabilidade política dos trabalhadores que, dispersos e fragmentados, têm dificuldades para se organizar coletivamente (DRUCK et al, 2018, p. 166).

Em rigor, diante da crise do capital, a reforma brasileira é replicante das reformas ocorridas em outros países, todas pretendendo oferecer, por essas vias de “descentralização” espaços de investimento aos capitais superacumulados (HARVEY, 1999). Além de reduzir o preço da força de trabalho – diretamente, no aparelho do Estado, e indiretamente, no mercado, pelo efeito demonstração.

## **2 A terceirização na Universidade Federal Fluminense**

Os primeiros serviços passíveis de terceirização na administração pública, desde a década de 1960, foram os relacionados à transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpezas e outros similares. Isto posto, não é arbitrário que os únicos contratos de locação de mão de obra encontrados durante a década de 1990 foram os de serviço de limpeza de área externa, limpeza de área interna e vigilância.

Ao adentrarmos a década de 2000 esse processo já se ampliou. Além das áreas já citadas acima, verificaram-se contratos de terceirização também para apoio administrativo, copeiragem, processamento, preparação e distribuição de refeições nos restaurantes universitários (RU), transporte e tecnologia da informação (TI). No início dos anos 2000 a maioria dessas áreas terceirizadas não significava a substituição completa, mas a convivência ou a complementação do corpo técnico estatutário.

O número de trabalhadores terceirizados aumentou na UFF após o início do Programa de Expansão e Reestruturação das Universidades Públicas Brasileiras (Reuni), não somente pela expansão da universidade, mas pelo ritmo acelerado em que se deu essa expansão não acompanhada pela abertura de concursos públicos para a contratação de novos servidores. Assim, na década de 2010, o aprofundamento do processo de terceirização na UFF se deu em dois sentidos: no primeiro, refere-se à consolidação da terceirização de áreas com cargos extintos com a Lei n. 9.632/1998; e no segundo, à mencionada velocidade de expansão da universidade.

No quadro 1 percebe-se esse adensamento, além de contemplar mais áreas – o setor de biblioteca e documentação, o Centro de Artes da UFF (CEART) e os serviços de apoio à implantação de EaD – o volume de contratos também aumentou (58, em comparação aos 22 do período anterior).

**Quadro 1: Contratos de terceirização de mão de obra por década na UFF**

<b>Período</b>	<b>Número de contratos por serviço</b>	<b>Total</b>	
<b>1990s</b>	Limpeza área externa - 2 Limpeza área interna - 5 Vigilância - 1	8	
<b>2000s</b>	Administrativo - 1 Copeiragem - 2 Limpeza externa - 5 Limpeza interna - 1	Rest. Universitário - 1 Tec. Informação - 3 Transporte - 3 Vigilância - 6	22
<b>2010s</b>	Administrativo - 6 Biblioteca - 3 CEARTE - 3 Copeiragem - 3 EaD/TI - 2 Limpeza externa - 4 Limpeza interna - 7	Manutenção predial - 7 Portaria/Zeladoria/Recepção/Serv. Gerais - 6 Rest. Universitário - 4 Transporte - 8 Vigilância - 5	58

Fonte: Portal de Compras do Governo Federal. Elaboração própria.

As informações exibidas no quadro anterior e nos que seguem não são de cunho quantitativo, isto é, da maior ou menor presença da terceirização em diferentes setores. As quantidades diferentes de contratos podem ser por motivos de duração do contrato ou de abrangência geográfica, entre

outros. Portanto, reforçamos que o objetivo é o de demonstrar a existência da terceirização nessas áreas.

Mas há outro lado nessa moeda. Desde 2019 é observado uma redução acentuada do número de trabalhadores terceirizados na UFF devido, sobretudo, à queda orçamentária da universidade. Além da redução das áreas terceirizadas e extinção de postos, há em praticamente todos os setores redução do número de postos de trabalho. Não localizamos para o ano de 2019 a contratação de serviços de apoio às bibliotecas; o serviço de copeiragem foi incluído no contrato que inclui zeladoria, recepção e outros e o número de postos passou de quinze para três; o de apoio administrativo direto, como já mencionado, foi extinto.

Na tabela 1 está presente o retrato dessa situação. O número de funcionários terceirizados passou de 1.985, em 2018, para 1.093, em 2019, uma queda de aproximadamente 45%. Destacamos as quedas bruscas no número de funcionários de serviços de limpeza interna (-30%) e vigilância (-80%).

**Tabela 1: Número de funcionários terceirizados por tipo de serviço, 2014-2019**

<b>Serviços</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Apoio administrativo	-	220	216	214	208	-
Biblioteca	-	53	74	72	77	-
CEARTE	17	26	32	22	31	20
Copeiragem	21	15	16	14	15	-
EaD/TI	-	106	17	20	-	13
Limpeza e conservação de áreas externas/verdes	81	77	97	88	84	22
Limpeza e conservação de áreas internas	515	500	510	257	515	366
Manutenção predial	71	72	80	78	83	62
Portaria/ Zeladoria/ Recepção	252	252	307	320	320	369
Restaurante universitário	96	-	95	96	97	109
Transporte	59	64	68	41	69	38
Vigilância	320	472	485	486	486	94
<b>Total</b>	<b>1432</b>	<b>1857</b>	<b>1997</b>	<b>1951</b>	<b>1985</b>	<b>1093</b>

Fonte: <http://www.uff.br/?q=terceirizados-2015>; <http://www.uff.br/node/8885>; <http://www.uff.br/?q=tcu-2017-insumos-basicos>; <http://www.uff.br/?q=dados-necessarios-para-o-calculo-dos-indicadores-do-tcu-2019>; <http://acessoainformacao.uff.br/terceirizados/>. Acessos em: 12 jul. 2021. Elaboração própria.

### 3 Terceirização e vulnerabilidade dos trabalhadores na UFF

Diversos estudos acerca da terceirização apontam para a precarização das relações de trabalho em múltiplos aspectos. Em nota técnica, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) assinala as diferenças nas relações trabalhistas entre as atividades tipicamente terceirizadas e as atividades tipicamente contratadas. A maior taxa de rotatividade, o aumento da jornada de trabalho, o rebaixamento salarial e o aumento dos afastamentos por acidentes de trabalho nas contratações terceirizadas estão entre os principais resultados da pesquisa (DIEESE, 2017).

Existem na UFF, até hoje, cargos extintos que ainda não entraram em vacância. São poucos os casos em que persiste essa coexistência do servidor técnico-administrativo em atividades tipicamente terceirizadas. Identificamos nove cargos extintos na ocasião da reforma administrativa de 1995 que permanecem ocupados. Destacamos na tabela 2, além dos cargos, a quantidade de cada tipo de trabalhador, o salário médio<sup>5</sup> que cada um recebe e o custo médio do posto de trabalho terceirizado para a universidade:

**Tabela 2: Coexistência de cargos e diferenças de remuneração, 2019**

<b>Cargos em coexistência</b>	<b>Qty. Terceir.</b>	<b>Salário bruto médio (R\$)</b>	<b>Custo médio (R\$)</b>	<b>Qty. Servid.</b>	<b>Salário bruto médio (\$)</b>
Almoxarife	2	1765,38	4.181,56	6	4789,716
Copeiro	5	1126,36	3.362,29	20	3.919,49
Eletricista	12	1811,88	4.186,63	3	3.936,15
Mecânico	5	1831,48	4.744,54	3	5270,57
Pedreiro	13	1786,76	4.156,96	3	4125,97
Porteiro	249	1373,02	3.364,19	6	4816,825
Recepcionista	5	1315,86	3.131,89	10	4.835,58
Servente	366	1239,00	4.392,60	1	2.684,83
Vigilante	94	1886,13	5.266,15	12	5.928,99

Fonte: <https://acessoainformacao.uff.br/terceirizados/>, <https://www.uff.br/?q=colaboradores-por-contrato-de-prestacao-de-servicos> e <http://www.portaltransparencia.gov.br/servidores/orgao?ordenarPor=orgaoSuperiorLotacaoSIAPE&direcao=asc>. Acesso em: 12 jul. 2021. Elaboração própria.

A tabela 2 ilustra bem as diferenças salariais, assim como os ganhos das prestadoras de serviço com a baixa remuneração do trabalho dos terceirizados. A comparação entre o salário médio recebido

<sup>5</sup> Calculamos aqui o salário médio por ter pequenas variações de remuneração: no caso dos servidores, por progressão de carreira; no caso do terceirizados, diferenças de ocupação, como por exemplo, o servente recebe R\$ 1.239,00 e o encarregado R\$ 1.547,53.

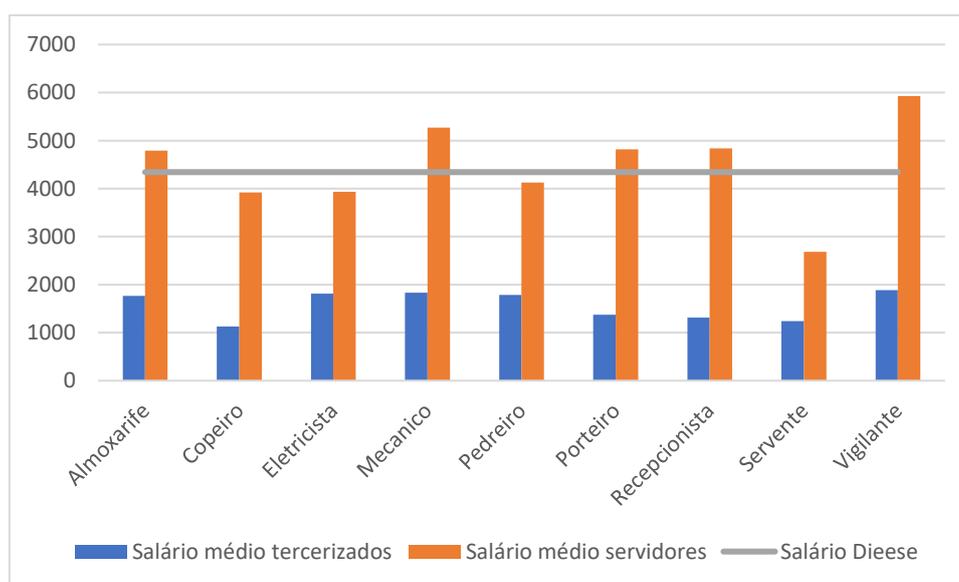
pelo trabalhador terceirizado e o concursado foi realizada com base nos dados de dezembro de 2019. Ressalta-se que além da diferença salarial para a execução da mesma atividade, o terceirizado é contratado para uma jornada de trabalho de 44 horas, enquanto o servidor para uma jornada de 40 horas; que no caso da UFF até 2018, devido à acordo, estava limitada a 30 horas.

De fato, a justificativa elencada para a terceirização de serviços é cumprida. A exceção dos cargos de eletricista, pedreiro e servente, o custo médio pago pela universidade para a empresa terceirizada é inferior ao salário médio do servidor concursado. Porém, a diferença salarial é muito grande, não porque o salário do servidor é muito alto, mas pelo dos terceirizados ser muito baixo.

Em dezembro de 2019, base de referência para os rendimentos apresentados, o salário mínimo nacional era R\$ 998,00. Entretanto, segundo o Dieese, que realiza mensalmente a Pesquisa Nacional da Cesta Básica de Alimentos e calcula de forma independente o salário mínimo necessário para as condições mínimas e dignas da reprodução social, o salário no mesmo período deveria ser de R\$ 4.342,57<sup>6</sup>.

Fica evidente no gráfico 1, portanto, o movimento apontado. Em quatro, dos nove cargos elencados, nem o salário do servidor alcança o patamar mínimo indicado pelo Dieese. Nos demais, ainda que esse nível seja ultrapassado, encontram-se valores muito próximos. Enquanto que o salário pago aos trabalhadores terceirizados, em média, é cerca de um terço do salário mínimo calculado pelo Dieese.

### Gráfico 1: Comparação entre os salários dos servidores e terceirizados da UFF e o salário mínimo calculado pelo Dieese



Fonte: Portal da transparência UFF e Dieese. Elaboração própria.

<sup>6</sup> Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html>. Acesso em: 12 jul. 2021.

Essa coexistência de cargos destaca o rebaixamento salarial, porém também há a diferença no acesso a benefícios, como pode ser observado nos serviços oferecidos aos servidores da UFF<sup>7</sup>. Dentre dezenas, o empréstimo domiciliar de livros nas bibliotecas da UFF, por exemplo, é permitido aos docentes, alunos e aos técnico-administrativos, lotados em qualquer setor e desempenhando qualquer função, mas vetado aos trabalhadores terceirizados.

Todavia, mais grave é a perda de direitos trabalhistas. O direito às férias e ao décimo terceiro salário, por exemplo, legalmente estabelecidos após 12 meses de trabalho é frequentemente contornado devido à alta rotatividade das empresas terceirizadas ou dos trabalhadores. São diversos os relatos da terceirização na administração pública em que há a “troca de crachás”, em que o contrato com a empresa terceirizada termina e não é a mesma que ganha a próxima licitação, ou por falência da empresa, e os funcionários são recontratados por outra empresa. Assim, o trabalhador continuou empregado e no mesmo posto, mas *zerou* seu tempo de trabalho e não gozou dos direitos.

Tavares (2017) mostrou que na terceirização dos serviços do Restaurante Universitário da UFF em 2016 “mais da metade dos trabalhadores terceirizados tem de 2 a 4 anos de trabalho no RU (51,6%), tendo nesse período, quase a totalidade (87,5%) passado por 3 empresas diferentes”. Isto é, são funcionários que com a constante troca de empresas perderam direitos trabalhistas por tempo de trabalho<sup>8</sup>.

Além dos fatores já elencados, a precarização do trabalho terceirizado na UFF também pode ser demonstrado pelo aumento da intensidade do trabalho, particularmente da atividade de limpeza.

A produtividade<sup>9</sup> do trabalho no setor de serviços é mais complexa de ser medida, mas não é impossível. No setor de limpeza, por exemplo, desde 1997 dentro das normativas federais de contratação de serviços terceirizados, há especificado os níveis mínimos de produtividade que se espera dessa atividade. O item 4.3.1 da Instrução Normativa 18, de 22 de dezembro de 1997, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), especifica:

Nas condições usuais serão adotados índices de produtividade por servente em jornada de oito horas diárias, não inferiores a:

a) Áreas internas: 550 m<sup>2</sup>

b) Áreas externas: 1100 m<sup>2</sup>;

c) Esquadrias externas, na face interna ou externa: 200 m<sup>2</sup>, observada a periodicidade prevista no Projeto Básico;

<sup>7</sup> Disponível em: <https://www.uff.br/?q=servicos/servidores>. Acesso em: 12 jul. 2021.

<sup>8</sup> Em estudo realizado na UFBA, “12% dos trabalhadores que trocaram de duas a quatro vezes de empresas, desde quando começaram a trabalhar na UFBA, tiraram férias a cada dois e quatro anos. Dos que trocaram de empresas de cinco a sete vezes, tiraram férias a cada dois a seis anos. E se encontrou um trabalhador que ficou dez anos sem férias” (DRUCK et al, 2018, p. 125).

<sup>9</sup> Na legislação federal a produtividade é definida como a “capacidade de realização de determinado volume de tarefas, em função de uma determinada rotina de execução de serviços, considerando-se os recursos humanos, materiais e tecnológicos disponibilizados, o nível de qualidade exigido e as condições do local de prestação do serviço” (BRASIL, 2017, s/n).

- d) Fachadas envidraçadas, nos casos previstos no subitem 4.9.: 100 m<sup>2</sup>, observada a periodicidade prevista no projeto básico;  
 e) Áreas hospitalares e assemelhados: 300 m<sup>2</sup> (BRASIL, 1997b, s/n).

Assinada pelo ministro Bresser-Pereira essa normativa previa a disciplinação da contratação dos serviços indiretos justamente no momento em que se consolidava e se espraiava a adoção da terceirização na administração pública. De 1997 até hoje essa norma foi atualizada algumas vezes e em duas dela ocorreu alteração nos níveis mínimos de produtividade do serviço de limpeza, em 2009 e em 2017. O quadro comparativo é apresentado abaixo.

**Quadro 2: Níveis de produtividade do serviço de limpeza, 1997-2017**

	<b>IN 18/1997</b>	<b>IN 3/2009</b>	<b>IN 5/2017</b>
Áreas internas	550 m <sup>2</sup>	600 m <sup>2</sup>	800 a 1200 m <sup>2</sup>
Áreas externas	1100 m <sup>2</sup>	1200 m <sup>2</sup>	1800 a 2700 m <sup>2</sup>
Esquadrias externas	200 m <sup>2</sup>	220 m <sup>2</sup>	300 a 380 m <sup>2</sup>
Fachadas envidraçadas	100 m <sup>2</sup>	110 m <sup>2</sup>	130 a 160 m <sup>2</sup>

Fonte: Brasil (1997b, 2009, 2017b). Elaboração própria.

A UFF, como autarquia federal, segue essa legislação e explicitou na contratação do serviço de limpeza em 2019 os níveis mínimos de produtividade de 1.200 m<sup>2</sup> para área interna, 2.700 m<sup>2</sup> para áreas externas, 380 m<sup>2</sup> para esquadrias externas, isto é, os limites máximos da última coluna do quadro 2. O termo de referência previa a contratação de 327 postos de trabalho para uma área de 361.865 m<sup>2</sup>.

Já no contrato anterior, 05/2012, o edital de licitação previa a contratação inicial de 455 postos de trabalho e a incorporação de mais 171, totalizando 626 postos de trabalho referentes a uma área total de 328.831 m<sup>2</sup>. Vemos aqui, concretamente, o resultado do aumento da intensidade do trabalho. Um servente, da área interna por exemplo, na mesma jornada de trabalho de oito horas não limpa apenas 600 m<sup>2</sup>, mas pelos menos<sup>10</sup> 1.200 m<sup>2</sup>. É o dobro do dispêndio de trabalho no mesmo período de tempo. De modo que são necessários apenas metade do número de trabalhadores – a redução foi de 626 para 327 – para executar não somente o mesmo serviço, como superior – ocorreu um aumento da área abrangida pelo serviço de 33 mil m<sup>2</sup> (RAPOSO, 2021).

Os serviços de limpeza são considerados de baixo grau de especialização técnica, de forma que não incidem sobre essa atividade grandes ganhos tecnológicos ou a introdução de trabalho automatizado que justifiquem o aumento da produtividade do trabalho a não ser pelo aumento da intensidade do mesmo.

<sup>10</sup> “(...) esses são valores de referência, de onde parte a meta de produtividade de trabalhadores e trabalhadoras, muitas vezes, como veremos a seguir, os valores reais praticados são superiores aos da referência” (FIGUEIREDO, 2019, p. 49).

No Caderno de Logísticas de 2014 sobre a Prestação de serviços de limpeza, asseio e conservação, publicação do MPOG<sup>11</sup>, é indicado que a “descrição das áreas, caracterização de áreas, pisos, *produtividade* que tiverem como referência os estudos técnicos, realizada pela Secretaria de Fazenda do Estado de São Paulo” (BRASIL, 2014, p. 13, grifo nosso). Esses estudos são realizados através da instituição paulista de Estudos Técnicos de Serviços Terceirizados (CadTerc). Como também confirma Figueiredo (2019, p. 75):

as diretrizes do CadTerc servem de referência para os demais órgãos correspondentes no restante do Brasil e, portanto, as alterações realizadas nos valores referenciais de produtividade refletem-se nos padrões de precificação praticadas em escala nacional.

O CadTerc realizou em 2017 uma revisão dos níveis de produtividade do serviço de limpeza, que resultou aumento de cerca de 25% nos índices aplicados na esfera estadual de São Paulo. Figueiredo (2019, p. 158) realizou uma revisão sistemática do estudo técnico que fomentou essa revisão e apontou inconsistências metodológicas e de cálculos e conclui que os ganhos de produtividade foram fundamentais para a redução dos custos das empresas terceirizadas.

Tal reajuste aumentou significativamente o tamanho da área que os trabalhadores e trabalhadoras devem limpar em função do tempo. Isto implica em menor custo para a empresa e um maior ritmo de trabalho e intensidade para o trabalhador e trabalhadora.

Isto é, apontou-se que há sérias falhas metodológicas no estudo realizado em São Paulo e que é espelhado para o Brasil, desqualificando a base técnica de seus resultados. Do que provém que não há base técnica ou de gestão para a elevação dos níveis de produtividade utilizados na contratação do serviço de limpeza pela administração pública.

Sem os mesmos parâmetros objetivos, podemos deduzir sobre o aumento da intensidade do trabalho também nos serviços de vigilância. Onde antes haviam 486 postos de trabalho, entre segurança convencional e armada, passam a ter apenas 94. Nesse caso, o avanço tecnológico com a implantação de câmeras, detector de movimentos, catracas eletrônicas, etc., pode justificar o aumento da produtividade. Ainda assim, não descartamos o aumento da intensidade do trabalho para explicar que são necessários cerca de um quinto dos trabalhadores para executar o mesmo serviço no mesmo período de tempo.

A queda do número de trabalhadores terceirizados ocorreu também nos demais setores. É sobretudo justificada pela necessidade de redução dos gastos da universidade, que vem enfrentando nos últimos anos queda orçamentária e sucessivos episódios de contingenciamento.

---

<sup>11</sup> Publicação que permanece atual como referência normativa no site do Portal de Compras do Governo Federal. Disponível em: [https://www.gov.br/compras/pt-br/centrais-de-conteudo/cadernos-de-logistica/midia/servicos\\_limpeza.pdf](https://www.gov.br/compras/pt-br/centrais-de-conteudo/cadernos-de-logistica/midia/servicos_limpeza.pdf). Acesso em: 12 jul. 2014

#### 4 A vulnerabilidade frente aos episódios de restrição orçamentária

O orçamento das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) tem basicamente dois componentes, os gastos obrigatórios, que são os pagamentos garantidos por lei do pessoal ativo e inativo (aposentadorias e pensões); e os gastos não-obrigatórios ou discricionários, em que se realizam as despesas de custeio e de capital. Toda variação no orçamento federal recaí, conseqüentemente, sobre os gastos discricionários.

Na fração de custeio do orçamento são executados gastos diversos que garantem o funcionamento cotidiano da universidade. Entre os principais estão as despesas com as concessionárias de energia, água e esgoto, compra de insumos básicos e contratação de mão de obra terceirizada. Já as despesas de capital ou de investimento referem-se aos gastos de manutenção, reestruturação e expansão da infraestrutura da universidade, de forma que se aloca em obras e instalações, aquisição de equipamentos e materiais permanentes, entre outros.

Nos últimos anos, as universidades federais vêm sofrendo com sucessivos cortes orçamentários e perdas reais de receita. Segundo o levantamento realizado pela Consultoria de Orçamento e Fiscalização Financeira (CONOF) da Câmara dos Deputados, as despesas do Ministério da Educação (MEC) tiveram perda real acumulada de 11,7% no período compreendido entre 2014 e 2018, tendência que foi reforçada pela instituição do Teto dos Gastos, com a Emenda Constitucional Nº 95 de 2016<sup>12</sup>.

Para observamos o impacto dessa dinâmica especificamente na UFF realizamos o levantamento do orçamento da UFF através do valor destinado à universidade pela Lei do Orçamento Anual (LOA) de 2009 a 2021<sup>13</sup>. Especifica-se na lei três componentes do gasto: (i) pessoal e encargos sociais; (ii) outras despesas correntes; (iii) investimentos. Em que o primeiro é gasto obrigatório e os dois últimos gastos discricionários.

O orçamento da UFF vem sofrendo perda nominal desde 2016, ao se desconsiderar o ano de 2019, que representa um comportamento atípico e pode ter relação com a mudança ocorrida na metodologia orçamentária<sup>14</sup>. O movimento de queda é maior a partir de 2019 e acompanhado de sucessivos episódios de contingenciamento do orçamento, condicionado à previsão de arrecadação fiscal.

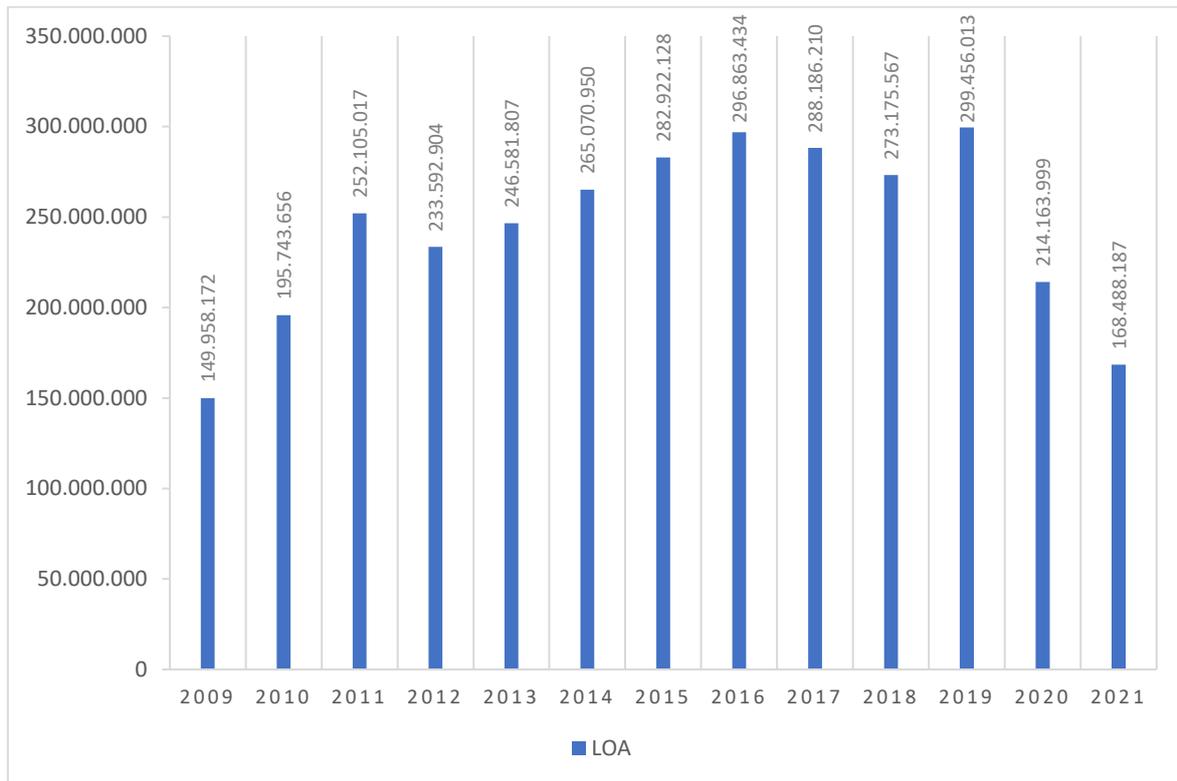
---

<sup>12</sup> “Novo Regime Fiscal, que vigorará por vinte anos, estabelecendo, para cada exercício, limite individualizado para as despesas primárias do Poder Executivo, equivalente à despesa primária paga no exercício de 2016, incluídos os restos a pagar pagos e demais operações que afetam o resultado primário, corrigida pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA” (CONOF, 2019, s/n).

<sup>13</sup> Esta é a principal fonte do orçamento da universidade, que também se compõe por recursos próprios e ementas parlamentares. Em 2019, por exemplo, os recursos destinados à UFF pela LOA foram de R\$ R\$ 2.031.188.118, pelas ementas parlamentares de R\$ 36.403.521 e por recursos próprios de R\$ 24.661.523 (UFF, 2020).

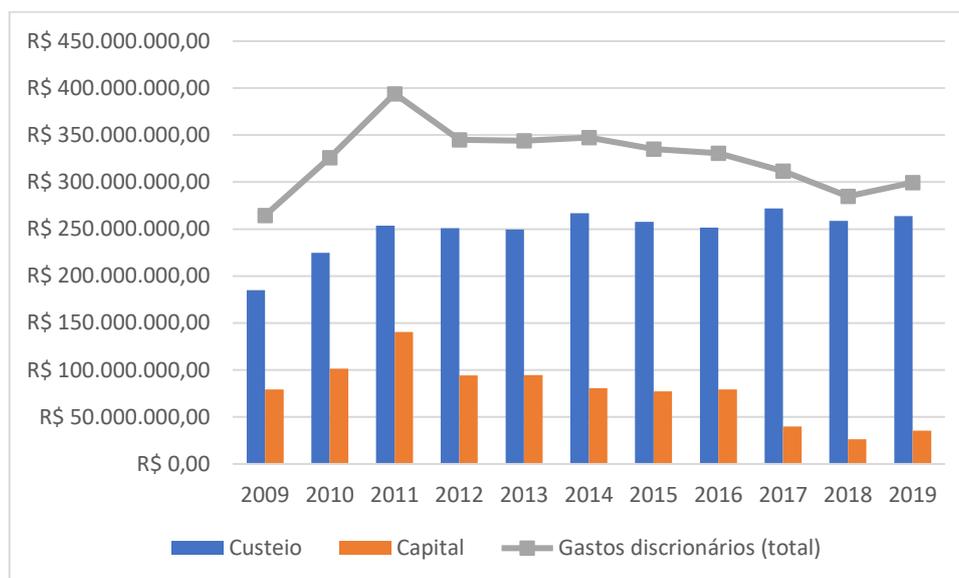
<sup>14</sup> Disponível em: <https://g1.globo.com/educacao/noticia/salario-de-professores-das-universidades-federais-e-despesa-obrigatoria-mas-auxilio-estudantil-nao-entenda-a-diferenca.ghtml>. Acesso em: 12 jul. 2021.

**Gráfico 2: Destinação de recursos à UFF pela LOA, 2019-2021, em R\$**



Fonte: LOA (vários anos). Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/planejamento-e-orcamento/orcamento/orcamentos-anuais>. Acesso em: 12 jul. 2021. Elaboração própria.

Os cortes a partir de 2019, concomitantes a uma postura de ataque e calúnias às IFES por parte do governo federal, causou uma reação coletiva da comunidade acadêmica e do corpo institucional de todas as universidades. Esse cenário se aprofundou em 2020 e 2021, em pleno contexto da pandemia em que a universidade se encontra mais suscetível com a adoção dos regimes de trabalho e ensino remotos. Entretanto, ressaltamos que este é um movimento que vem de anos e gestões anteriores. No gráfico abaixo, destacamos as receitas discricionárias da UFF, de 2009 a 2019 em valores reais.

**Gráfico 3: Gastos discricionários, 2009-2019, valores reais<sup>1</sup>, em R\$:**

Fonte: LOA (vários anos). Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/planejamento-e-orcamento/orcamento/orcamentos-anuais>. Acesso em: 12 jul. 2021. Elaboração própria.

<sup>1</sup> Valores corrigidos pelo IPCA, base 2019.

No gráfico 3, em valores reais, aponta-se que a queda no orçamento da UFF iniciou em 2011. De forma que de 2011 a 2018 a UFF teve perda acumulada de 10,04% no orçamento discricionário, período este que foi de franca expansão da universidade. No gráfico 3 também é possível observar que o componente do custeio teve menor variação quando comparado com o de capital, que apresenta quedas mais drásticas, principalmente a partir de 2016. Não obstante, a manutenção da receita de custeio em uma universidade que cresceu também revela o declínio orçamentário.

O que fica implícito é que ao terceirizar a mão de obra o pagamento dos salários desses trabalhadores passa do gasto obrigatório para o gasto discricionário, que é justamente o componente vulnerável a oscilações no orçamento. Pelos trechos destacados abaixo dos relatórios de gestão da UFF, e demais documentos, pode-se observar que desde a década de 1990 o pagamento de pessoal terceirizado vem sendo tratado como um gasto que precisa ser reduzido, economizado tal qual as contas de água e de luz.

Reavaliação dos contratos de vigilância, limpeza e de reprografia, possibilitando economia significativa para a Universidade [no exercício de 1999] (UFF, 2000).

Considerando a existência de esforços, por parte da Administração da UFF, para reduzir os gastos com pessoal terceirizado (UFF, 2004).

Institui Grupo de Trabalho com a incumbência de estudar, analisar e propor ações emergenciais para economia de água, energia elétrica, telefonia, controle de transporte e pessoal terceirizado (UFF, 2010b).

Diante do cenário econômico de 2015 e das dívidas de exercícios anteriores, a gestão da UFF empenhou-se em priorizar os pagamentos com bolsas a discentes e contratos de locação de

mão de obra. Também envidou esforços na negociação das dívidas junto aos fornecedores, visando à continuidade dos serviços prestados. Adotou medidas de racionalização do gasto público, em que se destacam a redução, em 58%, do montante gasto com diárias, comparado a 2014; a redução de 20% nas despesas com serviços terceirizados, fruto da renegociação de dívidas junto às empresas contratadas; e a otimização e racionalização do uso da frota de veículos da UFF, reduzindo em 50% o consumo de combustível (UFF, 2016).

Para fazer frente ao contingenciamento, a gestão da Universidade promoveu medidas emergenciais, tais como: corte do serviço de telefonia móvel institucional; interrupção do contrato de telefonia fixa; interrupção dos serviços terceirizados administrativos (UFF, 2020).

Pelo mostrado até aqui, vimos que além de auditorias de contrato, repactuação de preços e abertura de concursos público para provimento de servidores, essa economia é realizada pelo aumento da intensidade do trabalho e/ou pelo simples corte no número de funcionários.

O relatório de gestão do ano de 2019 traz a informação de que, neste ano, a UFF encerrou os contratos de serviços continuados mais vultosos – limpeza, portaria, vigilância e apoio operacional. E que, diante da restrição orçamentária e financeira, foi necessário revisar e redesenhar as novas contratações. De modo que “foi possível obter reduções significativas nos gastos com o custeio dos contratos continuados” (UFF, 2020, p. 78). Sem explicitar a natureza da revisão contratual expõe os números<sup>15</sup>:

**Tabela 3: Redução de contratos continuados, 2018-2019**

<b>Serviço</b>	<b>2018 (valor anual, R\$)</b>	<b>2019 (valor anual, R\$)</b>	<b>Redução aproximada</b>
Limpeza	26.230.938	14.249.708	46%
Portaria	14.035.788	13.639.755	3%
Vigilância	9.580.542	6.020.000	37%
Motorista	4.719.977	2.025.840	57%
Área Verde	5.982.200	-	100%
Apoio Operacional	20.395.063	1.191.791	94%
Serviço Técnico STI	8.863.084	-	100%
Apoio CEART	1.735.109	1.301.332	25%
Apoio Biblioteca	2.774.966	-	100%
Apoio Restaurante	3.889.215	3.889.215	0
<b>Total</b>	<b>98.206.882</b>	<b>42.317.641</b>	<b>57%</b>

Fonte: UFF (2020, p. 78).

<sup>15</sup> O trecho completo do relatório é o seguinte: “Diante das restrições orçamentárias e financeiras enfrentadas, essas contratações foram revisadas e redesenhadas para atender à nova realidade. Para alinhar e tornar mais eficiente a gestão de licitação e contratos, a Pró-Reitoria de Administração – PROAD publicou seu Regimento Interno, realizou a reestruturação administrativa, por meio da criação da Coordenação de Material e da Divisão de Gestão e Fiscalização e, ainda, efetuou a centralização das licitações na Coordenação de Licitações. Além disso, promoveu a capacitação de servidores que atuam na área financeira. Diante das revisões dos contratos foi possível obter reduções significativas nos gastos com o custeio dos contratos continuados, conforme Tabela 6.18.”. A construção da frase pode sugerir que foram as mudanças e aprimoramentos na gestão da PROAD que possibilitaram a economia nos contratos. Não consideramos essa tese factível.

O que vimos anteriormente na tabela 1, de número de postos de trabalho por tipo de serviço entre 2014-2019, é que a economia foi possível fundamentalmente pela redução no número de funcionários terceirizados. A redução de salários não pode ser efetuada uma vez que a empresa terceirizada deve cumprir a convenção coletiva do cargo contratado em relação ao piso salarial da categoria.

Além de ser um grave problema econômico e social – o desemprego para o funcionário demitido e o aumento da exploração para o funcionário empregado – a redução do quantitativo de trabalhadores impacta sobremaneira o dia a dia da universidade. A extinção dos contratos de apoio administrativo e de biblioteca, por exemplo, reduziu o horário de funcionamentos de secretarias e bibliotecas durante vários meses de 2019<sup>16</sup>.

A economia de 100% no contrato de área verde, presente na tabela 3 também pôde ser sentida pela comunidade acadêmica. Em maio de 2019 ocorreu uma série de mutirões organizados pelos estudantes para capinar os *campi* Gragoatá e Praia Vermelha:

A iniciativa é de estudantes e professores da Universidade Federal Fluminense que se organizaram para promover uma limpeza da área. A administração central da UFF prestou auxílio cedendo quatro operadores de máquinas, cortadores de grama, um coordenador, caminhão e gasolina. O mutirão voluntário aparou o matagal da área, retirou os dejetos e sujeiras do local. (UFF, 2019, s/n).

Outro aspecto da precarização é a vulnerabilidade dos pagamentos dos trabalhadores. Desde 2015 têm sido especialmente recorrentes os casos de interrupção das atividades por causa da falta de pagamento dos trabalhadores terceirizados em IFES de todas as regiões do país<sup>17</sup>.

Em 12 de maio de 2015, o jornal O Estado de S. Paulo noticiou “Sem servidores terceirizados, UFF fecha restaurantes universitários (VILLELA, 2015). O motivo foi uma paralisação dos trabalhadores terceirizados que estavam sem receber seus salários. Em 24 de janeiro de 2017, O Fluminense, jornal de Niterói, divulgou “UFF: terceirizados realizam protestos pelas ruas da cidade”, o motivo novamente é o atraso nos salários (UFF, 2017). Em 28 de janeiro de 2019, no mesmo jornal: “Terceirizados da UFF sem previsão de pagamento”, que faziam uma paralisação que atingiu cerca de 70% do efetivo (BENEVIDES, 2019).

<sup>16</sup> É bem mais difícil encontrar comunicados e notícias oficiais da redução do horário de funcionamento de secretarias e bibliotecas, que muitas vezes é anunciado com um cartaz afixado nos corredores das faculdades. Mas através do *blog* da Biblioteca da Escola de Engenharia e do Instituto de Computação da UFF é possível resgatar três episódios em que o término do contrato de apoio às bibliotecas impactaram no funcionamento das mesmas: 2016 (<http://biblioengenhariauff.blogspot.com/2016/04/reducao-temporaria-do-horario-do.html>); 2018 (<http://biblioengenhariauff.blogspot.com/2018/04/horario-de-atendimento-provisorio-bee.html>); e 2019 (<http://biblioengenhariauff.blogspot.com/2019/04/comunicado-importante.html>). Acesso em: 12 jul. 2021.

<sup>17</sup> Sem segurança e limpeza, unidades da UFRJ fecham portas (VILLELA, 2015); Terceirizados da limpeza da UFPEL têm seus salários atrasados novamente (ADUFPEL, 2015); Trabalhadores terceirizados da portaria da UFSCar entram em greve por atraso no pagamento (TRABALHADORES, 2019); Sem receber salário, funcionários terceirizados da Unemat entram em greve (CAMPOS, 2019); Terceirizados da UFMT encerram greve após pagamento (BARBOSA, 2019); Aulas noturnas são suspensas na UFBA após paralisação de segurança (IRUATÁ, 2019).

Como salientam Druck et al (2018), apesar de serem tratados como atividades complementares, os serviços desempenhados por funcionários da portaria, limpeza, conservação, vigilância, entre outros, são essenciais ao funcionamento da Universidade, em todo o seu conjunto, do ensino, pesquisa à administração e extensão, como no caso dos hospitais universitários.

### **Considerações finais**

A terceirização é um produto direto da flexibilização e precarização do trabalho, necessários à retomada em escala crescente da acumulação de capital pós-crise. Assim, de fato, a terceirização aumenta a eficiência, mas a do capital, e não necessariamente dos serviços públicos prestados.

O saldo dessas mais de duas décadas de terceirização no Brasil pode ser colhido através de seis dimensões e seus resultados (ANTUNES; DRUCK, 2013, p. 219-221). A primeira, no quadro geral da dinâmica de acumulação de capital, se coaduna com as exigências curtoprazistas do neoliberalismo de total flexibilidade e maximização do lucro. A segunda dimensão, recrudescer ao máximo o mercado de compra e venda de força de trabalho em contratos por tempo determinado, flexíveis e sensíveis às oscilações de mercado.

A terceira dimensão está inserida no campo da organização do trabalho, em que a terceirização se espalhou por todos os setores – industrial, agropecuário, de serviços e público – e discriminou trabalhadores de primeiro e segundo escalão, com diferenças no treinamento, na jornada de trabalho, nos salários, no tratamento e na circulação no interior da empresa. A quarta dimensão demonstra uma inferioridade dos trabalhadores terceirizados também no que tange à saúde e segurança do trabalho.

A quinta dimensão atinge a identidade de classe, ao fragmentar identidades coletivas de trabalhadores que, apesar de por vezes atuarem no mesmo local de trabalho e na mesma função, possuem diferentes empregadores, uniformes, crachás, etc. Incidindo diretamente sobre a possibilidade de ação e organização sindical. Por fim, a sexta dimensão é a de encobrimento de relações de trabalho que exterminam direitos trabalhistas e previdenciários.

O trabalho que por hora finalizamos procurou analisar a terceirização na UFF sob esta chave de leitura. Através do panorama traçado da locação de mão de obra a partir do início da década de 1990 chegou-se a um quadro histórico desse processo e a corroboração das hipóteses de precarização e vulnerabilidade desse tipo de relação trabalhista.

Nossa pesquisa apontou para ao menos cinco momentos da adoção de mão de obra terceirizada na UFF: (i) a utilização restrita aos serviços de limpeza e vigilância, no período anterior à reforma administrativa; (ii) o espalhamento para outros setores no período posterior à reforma administrativa; (iii) o aumento quantitativo e qualitativo da terceirização com a expansão da UFF após o Reuni; (iv) a recente queda brusca no quadro de funcionários terceirizados devido aos cortes orçamentários.

Mediante esse quadro e apoiado em demais materiais, confirmou-se a estreita relação entre terceirização e precarização do trabalho na Universidade Federal Fluminense. Os trabalhadores terceirizados da UFF apresentam rebaixamento salarial, perda de direitos trabalhistas, perda de acesso à benefícios, maior carga horária, maior intensidade do trabalho e vulnerabilidade dos pagamentos, agravada sobremaneira a partir de 2019.

O cenário que se põe à frente não é otimista. Pelo contrário, a perspectiva é de um orçamento no mesmo patamar ou inferior ao dos últimos dois anos, em que foi necessária a redução acentuada do número de trabalhadores terceirizados contratados. O que aumenta a carga de trabalho para os que ficam e impacta a rotina da universidade. Porém, tendo-se em vista o caráter estrutural da terceirização, a UFF, isoladamente, não conseguirá resistir ou reverter a precariedade do trabalho terceirizado em sua organização.

### **Referências:**

ADUFPel. **Terceirizados da limpeza da UFPel têm seus salários atrasados novamente.** 10 out. 2015. Disponível em: <http://www.adufpel.org.br/site/noticias/terceirizados-da-limpeza-da-ufpel-tem-seus-salarios-atrasados-novamente>. Acesso em: 12 jul. 2021.

ANTUNES, R.; DRUCK, G. A terceirização como regra? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 79, n. 4, p. 214-231, out-dez., 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/55995>. Acesso em: 12 jul. 2021.

ARAUJO, A. **Paradoxos da modernização: terceirização e segurança dos trabalhadores em uma refinaria de petróleo.** 2001. 381 f. Tese (Doutorado em Saúde Pública). Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional de Saúde Pública, Rio de Janeiro, 2001. Disponível em: [https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/icict/4476/2/ve\\_Anisio\\_Araujo\\_ENSP\\_2001.pdf](https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/icict/4476/2/ve_Anisio_Araujo_ENSP_2001.pdf). Acesso em: 12 jul. 2021.

BARBOSA, B. **Terceirizados da UFMT encerram greve após pagamento do salário.** 20 ago. 2019. Disponível em: <https://www.midianews.com.br/cotidiano/terceirizados-da-ufmt-encerram-greve-apos-pagamento-do-salario/357714>. Acesso em: 12 jul. 2021.

BENEVIDES, L. Terceirizados da UFF sem previsão de pagamento. **O Fluminense**, Niterói, 28 jan. 2019. Disponível em: <https://www.ofluminense.com.br/pt-br/cidades/terceirizados-da-uff-sem-previs%C3%A3o-de-pagamento>. Acesso em 16 jan. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei n. 200**, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Brasília: 1967. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del0200.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm). Acessado em: 12 jul. 2021.

BRASIL. **Lei n.5.645**, de 10 de dezembro de 1970. Estabelece diretrizes de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências. Brasília: 1970. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/15645.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15645.htm). Acesso em: 12 jul. 2021.

BRASIL. Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado. **Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado**. Brasília, 1995. Brasília: 1995. Disponível em: <http://www.biblioteca.presidencia.gov.br/publicacoes-oficiais/catalogo/fhc/plano-diretor-da-reforma-do-aparelho-do-estado-1995.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2021.

BRASIL. **Decreto n. 2.271**, de 7 de julho de 1997. Dispõe sobre a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional e dá outras providências. Brasília: 1997a. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d2271.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d2271.htm). Acesso em: 12 jul. 2021.

BRASIL. Ministério do Orçamento e Gestão. **Instrução Normativa n. 8**, de 22 de dezembro de 1997. Brasília: 1997b Disponível em: [http://www.comprasnet.gov.br/legislacao/in/in18\\_97.htm](http://www.comprasnet.gov.br/legislacao/in/in18_97.htm). Acesso em: 12 jul. 2021.

BRASIL. **Lei n. 9.632**, de 7 de maio de 1998. Dispõe sobre a extinção de cargos no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências. Brasília: 1998. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9632.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9632.htm). Acesso em: 12 jul. 2021.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Instrução normativa n. 3**, de 15 de outubro de 2009. Altera a instrução normativa n. 2, de 30 de abril de 2008. Brasília: 2009. Disponível em: <http://www.comprasnet.gov.br/legislacao/legislacaoDetalhe.asp?ctdCod=273>. Acesso em: 12 jul. 2021.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretária de Logística e Tecnologia da Informação. **Caderno de logística**: Prestação de serviços de limpeza, asseio e conservação. Brasília: SLTI, 2014. Disponível em: [https://www.gov.br/compras/pt-br/centrais-de-conteudo/cadernos-de-logistica/midia/servicos\\_limpeza.pdf](https://www.gov.br/compras/pt-br/centrais-de-conteudo/cadernos-de-logistica/midia/servicos_limpeza.pdf). Acesso em: 12 jul. 2021.

BRASIL. **Lei n. 13.429**, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília: 2017a. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm). Acesso em: 12 jul. 2021.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. **Instrução normativa n. 5**, de 25 de maio de 2017. Dispõe sobre as regras e diretrizes do procedimento de contratação de serviços sob o regime de execução indireta no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e

fundacional. Brasília: 2017b. Disponível em: <https://www.gov.br/compras/pt-br/acao-a-informacao/legislacao/instrucoes-normativas>. Acesso em: 12 jul. 2021.

BRASIL. **Decreto n. 9.262**, de 9 de janeiro de 2018. Extingue cargos efetivos vagos e que vierem a vagar nos quadros de pessoal da administração pública federal, e veda abertura de concursos público e provimento de vagas adicionais para os cargos que especifica. Brasília: 2018. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2018/decreto/D9262.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2018/decreto/D9262.htm). Acesso em: 12 jul. 2021.

CAMPOS, J. Sem receber salário, funcionários terceirizados da Unemat entram em greve. **Jornal Oeste**, 11 dez. 2019. Disponível em: [http://www.jornaloeste.com.br/noticias/exibir.asp?id=50566&noticia=sem\\_receber\\_salario\\_funcionarios\\_terceirizados\\_da\\_unemat\\_entram\\_em\\_greve](http://www.jornaloeste.com.br/noticias/exibir.asp?id=50566&noticia=sem_receber_salario_funcionarios_terceirizados_da_unemat_entram_em_greve). Acesso em: 12 jul. 2021.

CONOF. Ministério da Educação: despesas primárias pagas 2014-2018 e impacto da EC n. 95/2016 (Teto dos Gastos). **Informativo Técnico**, Brasília, Câmara dos Deputados, n. 6, 2019. Disponível em: [https://www2.camara.leg.br/orcamento-da-uniao/estudos/2019/inf\\_6-2019-ministerio-educacao-despesas-primarias-pagas](https://www2.camara.leg.br/orcamento-da-uniao/estudos/2019/inf_6-2019-ministerio-educacao-despesas-primarias-pagas). Acesso em: 12 jul. 2021.

DIEESE. Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores: contrato de trabalho temporário e terceirização. **Nota técnica**, Brasília, n. 175, abr. 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2021.

DRUCK, G. et al. A terceirização no serviço público: particularidades e implicações. In: CAMPOS, A. (org.). **Terceirização do trabalho no Brasil**: novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília: IPEA, 2018. p. 113-141. Disponível em: <http://www.fundacentro.gov.br/rbso/rbsosumario-rbso-n-122-volume-35>. Acesso em: 12 jul. 2021.

FIGUEIREDO, I. **A mercadoria da higieia**: crítica à terceirização e superexploração da força de trabalho no setor de limpeza. 2019. 181 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais). Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, 2019. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/jspui/handle/REPOSIP/335857>. Acesso em: 12 jul. 2021.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Edições Loyola, 1999.

IRUATÃ, F. Aulas noturnas são suspensas na UFBA após paralisação de segurancas. **Agência A Tarde**, Salvador, 22 ago. 2019. Disponível em: <https://atarde.uol.com.br/bahia/salvador/noticias/2085714-aulas-noturnas-sao-suspensas-na-ufba-apos-paralisacao-de-segurancas>. Acesso em: 12 jul. 2021.

KOCH, T.; MAMANI, H. Terceirização na administração pública: considerações para o estudo do caso da Universidade Federal Fluminense. **Cadernos do Desenvolvimento Fluminense**. Rio de Janeiro, n. 18, p. 123-150, jan-jun. 2020. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/cdf/article/view/58492>. Acesso em: 12 jul. 2021.

RAPOSO, B. **Terceirização na Universidade Federal Fluminense: a contratação de força de trabalho terceirizada entre 1993 e 2019 e a precarização do trabalho**. 2021. 66f. Trabalho de conclusão de curso (Especialização em Administração Pública). Universidade Federal Fluminense, Curso de Especialização em Administração Pública, 2021.

SILVA, J. Reforma administrativa brasileira e a terceirização no setor público. **Revista de Direito Administrativo**, Rio de Janeiro, v. 297, p. 13-30, jul.-set. 1999. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/47404/45318>. Acesso em: 12 jul. 2021.

TAVARES, A. (In) **Segurança alimentar e nutricional de trabalhadores terceirizados em uma Unidade de Alimentação e Nutrição Pública**: implicações da precarização do trabalho na saúde. 2017. 183 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública). Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional de Saúde Pública, Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: [https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/icict/24070/2/ve\\_Ariana\\_Oliveira\\_ENSP\\_2017.pdf](https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/icict/24070/2/ve_Ariana_Oliveira_ENSP_2017.pdf). Acesso em: 12 jul. 2021.

TRABALHADORES terceirizados da portaria da UFSCar entram em greve por atraso no pagamento. **G1 São Carlos e Araraquara**, 14 out. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-carlos-regiao/noticia/2019/10/14/trabalhadores-terceirizados-da-portaria-da-ufscar-entram-em-greve-por-atraso-no-pagamento.ghtml>. Acesso em: 12 jul. 2021.

UFF. **Relatório de atividades 1999**. Niterói, 2000, 134p. Disponível em: <http://www.uff.br/processos-de-contas-anuais>. Acesso em: 12 jul. 2021.

UFF. Conselho Universitário. **Indicação n. 7/2004**. Niterói: Boletim de Serviço, 05 nov. 2004. Disponível em: <http://www.noticias.uff.br/bs/2004/11/151-2004.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2021.

UFF. **Portaria n. 43.583**, de 22 de dezembro de 2010. Institui Grupo de Trabalho com a incumbência de estudar, analisar e propor ações emergenciais para economia de água, energia elétrica, telefonia, controle de transporte e pessoal terceirizado. Niterói: Boletim de Serviço: 22 dez. 2010b. Disponível em: <http://www.noticias.uff.br/bs/2010/12/212-2010.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2021.

UFF. **Prestação de contas ordinárias anual: relatório de gestão do exercício de 2015**. Niterói, 2016, 215p. Disponível em: <http://www.uff.br/processos-de-contas-anuais>. Acesso em: 12 jul. 2021.

UFF: terceirizados realizam protesto pelas ruas da cidade. **O Fluminense**, Niterói, 24 jan. 2017. Disponível em: <https://www.ofluminense.com.br/pt-br/cidades/vigilantes-da-uff-fazem-protesto-por-atraso-no-sal%C3%A1rio>. Acesso em: 16 jan. 2020.

UFF. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. **CPTA/Progepe divulga informe sobre decreto que extingue cargos**. 17 jan. 2018. Disponível em: <https://www.uff.br/?q=cptaprogepe-divulga-informe-sobre-decreto-que-extingue-cargos>. Acesso em: 12 jul. 2021.

UFF. Superintendência de Comunicação Social. **Mutirão solidário capina a orla do Gragoatá**. 03 mai. 2019. Disponível em: <https://www.uff.br/?q=mutirao-solidario-capina-orla-do-gragoata>. Acesso em: 12 jul. 2021.

UFF. **Relatório de gestão integrado 2019**. Niterói, 2020, 118p. Disponível: <http://www.uff.br/processos-de-contas-anuais>. Acesso em: 12 jul. 2021.

VILELLA, D. Sem servidores terceirizados, UFF fecha restaurantes universitários. **O Estado de S. Paulo**, São Paulo, 12 maio 2015. Disponível em: <https://educacao.estadao.com.br/noticias/geral,sem-servidores-terceirizados-uff-fecha-restaurantes-universitarios,1686209>. Acesso em: 16 jan. 2020.