

GÊNERO E TERCEIRIZAÇÃO: VOZES FEMININAS NA LIMPEZA DA UFT
GENDER AND OUTSOURCING: FEMALE VOICES IN THE CLEANING SERVICES AT UFT
GÉNERO Y TERCERIZACIÓN: VOCES FEMENINAS EN LA LIMPIEZA DE LA UFT

Grupo temático GT03 - Longevidade, Gênero e Raça

Débora Alves – Universidade Federal do Tocantins

Adriano Castorino – Universidade Federal do Tocantins

Delson Gomes – Universidade Federal do Tocantins

RESUMO

O estudo visa analisar as implicações do modelo de terceirização para as mulheres que atuam nos serviços de limpeza e conservação da Universidade Federal do Tocantins, com foco em suas condições de trabalho, experiências subjetivas e dinâmicas sociais, buscando compreender a intersecção entre gênero, classe e precarização do trabalho neste ambiente institucional. A metodologia aplica uma abordagem qualitativa, realizando um estudo de caso na UFT com uma amostra intencional de cinco trabalhadoras terceirizadas da limpeza. Utilizou-se uma análise documental do contrato de terceirização, um grupo focal e entrevistas semiestruturadas, triangulando estes métodos para confrontar a realidade prescrita com a experiência vivida. Os principais resultados revelam uma precarização do trabalho feminino terceirizado, onde a maioria das entrevistadas encontra remuneração insuficiente para cobrir despesas básicas e uma ausência universal de espaços adequados para descanso e alimentação na UFT. As descobertas também indicam sobrecarga de trabalho, dificuldade em cumprir tarefas no tempo hábil, significativos níveis de estresse e dores físicas reportados pelas trabalhadoras. Adicionalmente, a pesquisa desvela experiências de desrespeito, marginalização e um sentimento de invisibilidade por parte de membros da comunidade acadêmica e supervisores, reafirmando sua posição periférica apesar de seu papel essencial. Esta precarização afeta desproporcionalmente mulheres, em especial as negras e pardas, evidenciando como o modelo de terceirização, impulsionado pela otimização de custos, frequentemente negligencia a dignidade e os direitos fundamentais das trabalhadoras, perpetuando desigualdades estruturais.

Palavras-chaves: Terceirização. Precarização do trabalho. Gênero.

ABSTRACT

This study analyzes the implications of the outsourcing model for women working in cleaning and maintenance services at the Federal University of Tocantins (UFT), focusing on their working conditions, subjective experiences, and the social dynamics that shape their daily routines. Using a qualitative approach, the research employed a case study with an intentional sample of five outsourced cleaning workers, combining document analysis of the outsourcing contract, a focus group, and semi-structured interviews. The findings reveal significant precarization of outsourced female labor, evidenced by insufficient wages to cover basic expenses, the absence of adequate spaces for rest and meals, excessive workloads, difficulty completing tasks within the allotted time, and high levels of stress and physical strain. The study also uncovers experiences of disrespect, marginalization, and a pervasive sense of invisibility within the academic community. These conditions disproportionately affect women—particularly Black and Brown women—demonstrating how outsourcing, driven by cost-reduction logics, often neglects workers' dignity and fundamental rights, thereby reinforcing structural inequalities.

Key-words: Outsourcing. Labor precarization. Gender.

RESUMEN

El estudio tiene como objetivo analizar las implicaciones del modelo de tercerización para las mujeres que trabajan en los servicios de limpieza y conservación de la Universidad Federal de Tocantins, con un enfoque en sus condiciones de trabajo, experiencias subjetivas y dinámicas sociales, buscando comprender la intersección entre

género, classe y precarización del trabajo en este entorno institucional. La metodología aplica un enfoque cualitativo, realizando un estudio de caso en la UFT con una muestra intencional de cinco trabajadoras tercerizadas de limpieza. Se utilizó un análisis documental del contrato de tercerización, un grupo focal y entrevistas semiestructuradas, triangulando estos métodos para confrontar la realidad prescrita con la experiencia vivida. Los principales resultados revelan una precarización del trabajo femenino tercerizado, donde la mayoría de las entrevistadas tiene una remuneración insuficiente para cubrir los gastos básicos y una ausencia universal de espacios adecuados para el descanso y la alimentación en la UFT. Los hallazgos también indican sobrecarga de trabajo, dificultad para cumplir las tareas en el tiempo previsto, y significativos niveles de estrés y dolores físicos reportados por las trabajadoras. Adicionalmente, la investigación desvela experiencias de falta de respeto, marginación y un sentimiento de invisibilidad por parte de miembros de la comunidad académica y supervisores, reafirmando su posición periférica a pesar de su papel esencial. Esta precarización afecta desproporcionadamente a las mujeres, en especial a las negras y mestizas, evidenciando cómo el modelo de tercerización, impulsado por la optimización de costos, frecuentemente descuida la dignidad y los derechos fundamentales de las trabajadoras, perpetuando desigualdades estructurales.

Palabras clave: Tercerización. Precarización del trabajo. Género.

1. INTRODUÇÃO

O modelo de gestão pública brasileiro, especialmente a partir das reformas administrativas da década de 1990, impulsionou progressivamente a terceirização como uma ferramenta para otimizar custos e focar nas atividades-fim do Estado (Moraes; Maia, 2020). Apresentada como sinônimo de eficiência e modernização, essa prática se expandiu rapidamente, tornando-se uma presença constante em instituições federais, como ministérios, autarquias e, notadamente, universidades. A busca por vantagens competitivas e a pressão do mercado fazem com que a terceirização seja vista como estratégica, mesmo quando atinge atividades antes consideradas críticas.

Este estudo ancora-se nas transformações do mundo do trabalho brasileiro, impulsionadas por um amplo processo de reestruturação do capital. Legalmente, essas mudanças foram consolidadas pela Reforma Trabalhista, Lei n. 13.467/17, que modificou substancialmente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e os contratos de emprego no país (Moraes; Maia, 2020).

Com o advento da Reforma, além da terceirização ampla, geral e irrestrita, novas modalidades de contratação ganharam proeminência, como a pejetização, o trabalho intermitente, o teletrabalho, o trabalhador autônomo com exclusividade e a uberização, o que vem imprimindo uma nova morfologia ao trabalho. Essas modalidades, prevaletentes no mercado de trabalho contemporâneo, são, de fato, as principais receptoras de um percentual expressivo de trabalhadores do gênero feminino (Sales, 2020).

Sob o verniz da economicidade e da flexibilidade, emerge um cenário de crescente precarização do trabalho. Esta é caracterizada por baixos salários, instabilidade no emprego, jornadas extensas e fragilização dos laços sindicais, fenômeno que a terceirização intensifica ao "reduzir o trabalhador a uma mão de obra barata, sem muitas garantias" (Silva, 2021). Tal processo não é neutro em relação a gênero. As pesquisas indicam que a terceirização, além de reduzir custos, promove o aumento do grau de exploração da força de trabalho e a diminuição dos salários.

De modo geral, as mulheres têm ocupado, de forma crescente, postos de trabalho historicamente desvalorizados e socialmente subqualificados. Essas atividades, marcadas por contratos flexíveis e baixa remuneração, refletem a lógica de precarização do trabalho feminino, sendo a limpeza, em particular, um setor

total ou parcialmente terceirizado por ser considerado um trabalho que, não gera um produto final sólido, e é um alvo fácil para a desvalorização (Silva, 2021). Essa realidade é observada no caso das trabalhadoras terceirizadas que atuam na limpeza da Universidade Federal do Tocantins (UFT).

Neste contexto, o presente artigo debruça-se sobre as condições de trabalho, as relações sociais e as experiências subjetivas das mulheres que atuam como trabalhadoras terceirizadas nos serviços de limpeza e conservação da UFT. O objeto de estudo, portanto, não se restringe ao grupo de pessoas, mas ao fenômeno complexo que as envolve: a intersecção entre gênero, classe e precarização do trabalho em um ambiente institucional específico.

Embora essenciais para o funcionamento cotidiano da instituição, essas trabalhadoras ocupam uma posição periférica, tanto física quanto simbolicamente, e seu trabalho muitas vezes é visto como invisível, mas indispensável (Silva, 2021).

O estudo busca compreender como a intersecção entre gênero, classe e precarização se manifesta em um ambiente institucional que, paradoxalmente, é um centro de produção de conhecimento e pensamento crítico. Os depoimentos dessas trabalhadoras embasam a análise, pois o intuito é não somente dar visibilidade às profissionais que executam os serviços de limpeza na Instituição, mas também trazer à tona suas inquietações, seus anseios e as formas de sociabilidade estabelecidas com o quadro de profissionais efetivos, relações que muitas vezes são marcadas por formas veladas de discriminação, desconfiança e indiferença.

Dar voz a essas mulheres é fundamental para desvelar as dinâmicas de poder e as contradições do modelo de terceirização no setor público, revelando o impacto humano por trás dos contratos e das licitações. É através da oralidade que se pode dar dimensão aos aspectos pouco revelados em outros tipos de narrativas, bem como as expectativas, frustrações, traumas, medos e demais traços subjetivos que o narrador carrega consigo (Silva, 2021), conferindo protagonismo às suas experiências.

Diante desse cenário, a investigação é norteada pela seguinte pergunta: De que forma o modelo de terceirização adotado no setor público federal pode afetar a vida laboral e social das mulheres nos serviços de limpeza e conservação na UFT?

O trabalho está estruturado em cinco seções. Além desta introdução, que contextualiza o tema, o problema e os objetivos do estudo, a segunda seção detalha a metodologia de pesquisa adotada, de natureza qualitativa e baseada em um estudo de caso. A terceira apresenta o referencial teórico que fundamenta a análise, dialogando com os conceitos de gênero, trabalho e terceirização. A quarta seção dedica-se à apresentação e discussão dos resultados apurados por meio da análise documental e das entrevistas. Por fim, a quinta e última seção traz as considerações finais, sintetizando as descobertas e apontando possíveis desdobramentos para futuras pesquisas.

2. METODOLOGIA

O presente artigo tem como objeto de estudo o contrato de terceirização dos serviços de limpeza e conservação da Universidade Federal do Tocantins (UFT). A escolha justifica-se pela predominância feminina nesse setor, o que constitui um cenário propício para a análise aprofundada das experiências e perspectivas das trabalhadoras inseridas neste contexto laboral.

O objetivo geral da pesquisa é analisar as implicações do modelo de terceirização para essas mulheres, com foco em suas condições de trabalho, experiências subjetivas e nas dinâmicas sociais que as afetam. Para atender a este propósito, optou-se por uma abordagem qualitativa. Tal metodologia, conforme destaca Flick (2009), é particularmente eficaz na exploração de fenômenos sociais complexos, pois permite compreender a profundidade das experiências, percepções e significados atribuídos pelos sujeitos, transcendendo a mera quantificação de dados.

No âmbito desta abordagem, realizou-se um estudo de caso na UFT. A amostra foi composta por cinco trabalhadoras que atuam na empresa terceirizada. A seleção das participantes foi intencional, priorizando perfis com vivências centrais para o objeto de pesquisa. Adicionalmente, empregou-se a técnica de amostragem em cadeia (snowball sampling), na qual as primeiras entrevistadas indicaram outras colegas dispostas a colaborar. Esta estratégia revelou-se fundamental para acessar um grupo que, por vezes, demonstra receio em discutir suas condições de trabalho.

Paralelamente, foi realizada uma análise documental do contrato de terceirização vigente. O objetivo desta etapa foi examinar o arcabouço formal que rege as condições de trabalho, os deveres e os direitos das colaboradoras, identificando obrigações contratuais e eventuais lacunas no documento.

A coleta de dados primários iniciou-se com a realização de um grupo focal. Essa técnica serviu como um espaço catalisador para que as trabalhadoras compartilhassem e confrontassem suas vivências sobre a precarização do trabalho, construindo uma narrativa coletiva. Conforme salientam Nyumba et al. (2018), o valor do grupo focal reside na sinergia da discussão, que permite aos participantes refletirem sobre suas próprias perspectivas e as dos outros, revelando normas sociais e percepções compartilhadas que dificilmente emergiriam em entrevistas individuais.

Para orientar tanto o grupo focal quanto as entrevistas semiestruturadas subsequentes, foi elaborado um roteiro semiestruturado, adaptado de Brahm (2020). O instrumento foi desenhado para, primeiramente, captar percepções coletivas e, em um segundo momento, aprofundar as narrativas e experiências individuais nas entrevistas. O roteiro era composto por perguntas abertas, organizadas em eixos temáticos alinhados aos objetivos do estudo, como trajetória profissional, rotina de trabalho, relações interpessoais e percepções sobre a terceirização.

Em suma, a triangulação de métodos, combinando análise documental, grupo focal e entrevistas semiestruturadas, permitiu uma abordagem articulada do fenômeno. Essa estratégia possibilitou o contraste entre a realidade prescrita no contrato e a experiência efetivamente vivida e narrada pelas trabalhadoras. Por fim, em observância aos preceitos éticos da pesquisa, a identidade das participantes foi mantida em absoluto sigilo, assegurando sua privacidade e a livre expressão ao longo de todo o processo investigativo.

3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

3.1 A Terceirização na Gestão Pública Brasileira: Origens e Efeitos

A terceirização é conceituada como um processo estratégico e planejado, de caráter tendencialmente permanente, que envolve a transferência de atividades para serem realizadas por terceiros (Pagnoncelli, 1993).

A inserção da terceirização como prática sistemática ocorreu globalmente a partir da década de 1950, tendo os empresários americanos como pioneiros em sua utilização. Em um cenário pós-Segunda Guerra Mundial,

a escassez de trabalhadores impulsionou as empresas a contratar serviços externos para tarefas não essenciais, consolidando a subcontratação como uma estratégia de negócios (Pagnoncelli, 1993).

Posteriormente, na década de 1970, o Japão iniciou debates sobre a terceirização, questionando o então predominante modelo de gestão centralizado. Esse movimento desencadeou o desenvolvimento de novas abordagens gerenciais que provocaram uma grande transformação econômica global, marcada pela fragmentação de grandes corporações em unidades de negócios menores. Essa nova configuração, que tratava cada unidade de negócio como uma empresa independente, facilitou a transferência de fases dos processos de produção para entidades externas, o que culminou na consagração do princípio da terceirização (Emmendoerfer; Silva, 2009).

No Brasil, a primeira experiência que se pode classificar como terceirização ocorreu no século XIX, mais precisamente a partir de 1852. As iniciativas visavam substituir o trabalho escravo pelo trabalho de imigrantes pobres europeus (Campos, 2018). Nesse período, o Estado não apenas estimulava a vinda desses imigrantes, mas também atuava como mediador ou contratante de serviços relacionados à sua chegada. Campos (2018, p. 114) detalha essa dinâmica:

Após essa experiência de iniciativas individuais de fazendeiros, o governo passou a assumir todos os custos com a vinda de imigrantes, e manteve a legislação sobre locação de trabalho de 1839, na qual os contratos que os imigrantes assinavam os fixavam por cinco anos nas fazendas e determinavam a prisão para os que não cumprissem as cláusulas. Mais tarde, em 1886, os fazendeiros paulistas fundaram a Sociedade Promotora de Imigração, entidade privada com a finalidade de importar mão de obra para o café, por meio de contratos firmados com o governo de São Paulo.

Contudo, a ausência de uma legislação clara sobre o tema gerava uma significativa insegurança jurídica e, frequentemente, resultava na precarização das relações de trabalho. Trabalhadores eram contratados por meio de intermediárias, visando a redução de custos e de responsabilidades trabalhistas diretas aos contratantes, o que frequentemente resultava em desrespeito a direitos fundamentais. Diante desse cenário, o Estado foi impelido a tomar medidas para proteger os trabalhadores contra fraudes e a intermediação ilícita de mão de obra.

A formalização da possibilidade da terceirização no setor público brasileiro teve início com o Decreto-Lei nº 200/1967, embora o termo "terceirização" ainda não fosse explicitamente empregado. Inicialmente, a prática era mais restrita às atividades-meio, ou seja, aquelas que não estavam diretamente ligadas à finalidade principal do órgão. Desde o princípio, a necessidade de racionalização dos gastos públicos, otimização da eficiência e redução do tamanho da máquina estatal impulsionou uma reforma na Administração Pública, visando torná-la mais ágil, eficaz e responsiva às demandas dos cidadãos (Barbosa et al., 2024).

Um marco fundamental na consolidação e ampliação da terceirização foi a Lei 13.467/17, conhecida como Reforma Trabalhista, aprovada em 2017. Esta legislação trouxe alterações significativas para o direito trabalhista no Brasil, modificando mais de 100 artigos e cerca de 400 dispositivos legais (Sales, 2020). Dentre as principais mudanças, institucionalizou-se a terceirização ampla, geral e irrestrita, estendendo-a inclusive para as atividades-fim, o que antes era proibido pela jurisprudência.

Atualmente, a Lei nº 14.133 de 2021, que revogou a Lei 8.666/1993, estabelece as normas gerais de licitação e contratação para a Administração Pública direta e indireta, conferindo a elas a prerrogativa de fiscalizar a execução dos contratos, incluindo os terceirizados. Conforme Delgado (2023, p. 157) enfatiza:

A terceirização é vista sob a ótica da eficiência administrativa como uma "relação trilateral que possibilita à empresa tomadora de serviços (empresa cliente) descentralizar e intermediar suas atividades acessórias (atividades-meio), para terceirizantes (empresa fornecedora), pela utilização de mão-de-obra terceirizada (empregado terceirizado).

Para o autor, essa prática é considerada um instrumento facilitador para a viabilização da produção global, atrelada ao paradigma da eficiência empresarial, sendo os serviços de vigilância e limpeza exemplos conhecidos de terceirização de atividades administrativas. Assim, a evolução da terceirização na gestão pública brasileira reflete uma trajetória complexa, que transita desde suas origens na busca por mão de obra imigrante até sua ampla regulamentação atual como ferramenta de gestão e eficiência, não sem suscitar debates sobre seus efeitos sociais e trabalhistas.

3.2 Reestruturação Produtiva, e a Precarização do Trabalho no Brasil

No século XX, em meio a um cenário global de transformações no mundo do trabalho, observaram-se mudanças profundas decorrentes da crise do modelo de acumulação taylorista-fordista, até então hegemônico (Antunes, 2000). Tal sistema, caracterizado pela produção em massa, pela rígida hierarquia e pela padronização das tarefas, entrou em declínio por não atender mais às exigências de um capital que buscava níveis crescentes de eficiência e lucratividade.

Essa tendência global intensificou-se no Brasil a partir da década de 1990, período marcado pela adoção de políticas voltadas à redução do tamanho do Estado, à privatização, à desregulamentação e à flexibilização das relações de trabalho. Embora justificadas como estratégias para aumentar a competitividade, elevar a produtividade e atrair investimentos, tais medidas tinham como objetivo central reverter a queda das taxas de lucro do capital (Porto, 2021).

A reestruturação produtiva, responsável pela desconcentração das atividades e pela expansão das empresas terceirizadas, resultou em efeitos imediatos sobre as relações laborais, entre eles a ampla desregulamentação dos direitos trabalhistas, a fragmentação da classe trabalhadora e a precarização generalizada da força de trabalho (Antunes, 2000, p. 53).

Nesse contexto, os trabalhadores terceirizados, que correspondem a cerca de 25% dos vínculos formais no país (IBGE), enfrentam, de modo recorrente, salários inferiores, jornadas mais extensas e maior rotatividade em comparação àqueles contratados diretamente. Essa elevada rotatividade produz um sentimento permanente de instabilidade e insegurança, dificultando o planejamento de vida em longo prazo. Ademais, a precarização implica a redução de benefícios, o enfraquecimento das entidades sindicais e a consequente diminuição da capacidade de negociação coletiva. Assim, trabalhadores terceirizados perdem poder de barganha e têm seus direitos rebaixados em relação aos empregados diretamente vinculados às empresas.

A lógica da “economia de bicos”, incorporada por modalidades como o trabalho intermitente, o teletrabalho, a pejetização e a uberização, todas impulsionadas após a Reforma Trabalhista, introduz uma nova morfologia ao trabalho, marcada pela ausência de garantias e pela intensificação da vulnerabilidade (Sales, 2020).

Em síntese, a reestruturação produtiva, ancorada em um modelo neoliberal e em um regime de acumulação flexível, promoveu a flexibilização das leis e das relações de trabalho no Brasil. Longe de gerar empregos de qualidade, como amplamente prometido, tal flexibilização intensificou a precarização laboral, institucionalizando desigualdades e aprofundando o enfraquecimento da condição salarial.

Como destaca Carvalho et al. (2020), a terceirização torna-se, nesse contexto, um símbolo dessa precarização, consolidando-se como uma estratégia de gestão que privilegia o lucro em detrimento da dignidade e dos direitos dos trabalhadores.

3.3 Trabalho, Gênero e Interseccionalidade na Precarização

O processo de reestruturação produtiva e a flexibilização das relações laborais, anteriormente discutidos, afetam as mulheres de maneira particular, evidenciando que tais transformações não são neutras do ponto de vista de gênero. Compreender essa desigualdade exige retomar a persistente divisão sexual do trabalho, que permanece como um eixo estruturante das desigualdades no mundo laboral.

Nesse sentido (Hirata, 2014) define a divisão sexual do trabalho como um modo de organização social pautado nas relações de poder entre os sexos, no qual os homens são direcionados prioritariamente à esfera produtiva (o trabalho formal e remunerado) e as mulheres são associadas à esfera reprodutiva (responsável pelo cuidado, pelas tarefas domésticas e pela manutenção cotidiana). Essa divisão se sustenta em dois princípios

ARTIGO

centrais: o da separação, que distingue “trabalhos de homens” e “trabalhos de mulheres”, e o da hierarquia, que atribui maior valor às atividades desempenhadas pelos homens (Silva, 2021).

Essa lógica se reflete diretamente no mercado de trabalho, onde as mulheres são frequentemente concentradas em ocupações consideradas extensões de suas supostas “funções naturais” de cuidado, nutrição e zelo. Assim, áreas como limpeza, trabalho doméstico, enfermagem e serviço social tornam-se majoritariamente femininas e socialmente desvalorizadas. Conforme enfatiza Nogueira (2009):

As atividades mais precárias estão reservadas para as mulheres, uma vez que a força de trabalho feminina encontra-se diretamente articulada às relações de poder presentes na histórica afirmação de que o trabalho da mulher tem menos valor do que o do homem em virtude, prioritariamente, de suas especificidades 'naturais' de mãe e esposa.

A inserção massiva das mulheres no mercado laboral, embora represente um avanço, não se traduz em igualdade substantiva. A maioria permanece ocupada em postos de baixa qualificação e limitada valorização social. Trabalhadoras da limpeza, por exemplo, frequentemente relatam ter ingressado nessa atividade por acreditarem que a baixa escolaridade lhes restringia as alternativas profissionais e que “limpar” era aquilo que já sabiam fazer, reproduzindo uma aprendizagem doméstica.

A terceirização aprofunda essa precarização de gênero de diferentes maneiras. Além de intensificar desigualdades já existentes, ela amplia a disparidade salarial. Enquanto mulheres ganham, em média, 23% menos que os homens (IBGE, 2021), entre as trabalhadoras terceirizadas essa diferença aumenta para 29,5% quando comparadas às empregadas contratadas diretamente. Os baixos salários, muitas vezes insuficientes para a manutenção do lar, tornam-se ainda mais críticos diante do fato de que 81% dessas mulheres afirmam que sua remuneração é essencial para a renda familiar (Dresch et al., 2014).

Para além do impacto econômico, a terceirização agrava a já conhecida dupla jornada feminina. As cargas laborais prolongadas, frequentemente superiores às de trabalhadores contratados diretamente, somam-se às responsabilidades domésticas e de cuidado, fazendo com que as mulheres trabalhem, em média, 7,5 horas a mais por semana que os homens (IPEA, 2017).

A análise da precarização das mulheres no trabalho terceirizado torna-se ainda mais complexa quando observada pela lente da interseccionalidade. No contexto brasileiro, uma parcela expressiva das trabalhadoras terceirizadas da limpeza é composta por mulheres negras (Porto, 2021). Dados do IBGE (2021) e do IPEA (2017) mostram que esse grupo ocupa a base da pirâmide salarial, recebendo os menores salários. Assim, a precarização resultante da terceirização incide de forma mais intensa e cumulativa sobre mulheres, sobretudo negras, perpetuando ciclos de vulnerabilidade e pobreza.

Além da exploração material, essas trabalhadoras frequentemente vivenciam formas simbólicas de exclusão. Em diversas instituições, são tratadas como uma “subclasse”, segregadas em ambientes distintos, utilizando uniformes diferenciados e raramente reconhecidas como parte do coletivo de trabalhadores. Tais práticas reforçam sentimentos de invisibilidade e marginalização. Conforme destaca Silva (2021), apesar de essenciais, essas trabalhadoras ocupam uma posição periférica, desempenhando um trabalho “invisível, mas indispensável”.

Em síntese, a divisão sexual do trabalho, articulada à lógica da terceirização, produz um cenário em que mulheres, especialmente aquelas com baixa escolaridade e negras, são direcionadas às ocupações mais precárias e desvalorizadas. A interseccionalidade das discriminações aprofunda desigualdades, resultando em baixos salários, jornadas exaustivas, invisibilidade e redução de direitos. Esses impactos se manifestam inclusive em instituições que, paradoxalmente, deveriam promover a crítica social e o conhecimento, como as universidades federais.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise dos resultados, fundamentada pelo grupo focal e as entrevistas com cinco trabalhadoras terceirizadas da limpeza da Universidade Federal do Tocantins e em diálogo com o referencial teórico estabelecido, revela um cenário complexo da precarização do trabalho feminino nesse setor. As vozes dessas mulheres não apenas ilustram as condições laborais, mas também evidenciam a interseccionalidade de gênero, classe e etnia na configuração de suas experiências diárias, aprofundando as problemáticas já delineadas.

4.1 Perfil Sociodemográfico e Histórico Profissional

O perfil das entrevistadas demonstra uma heterogeneidade, mas com padrões recorrentes. A maioria (quatro das cinco) possui filhos, refletindo a dupla jornada feminina, mesmo que não abordada diretamente nas entrevistas. As idades variam de 20 a 45 anos, com escolaridade que vai do fundamental completo ao médio completo. Em relação à etnia, temos que, 80% se consideram pretas ou pardas, e 20% amarelas.

Essa diversidade étnica é crucial, pois, conforme já destacado, uma parcela expressiva das trabalhadoras terceirizadas da limpeza é composta por mulheres negras, as quais ocupam a base da pirâmide salarial, recebendo os menores rendimentos e enfrentando maiores obstáculos. Embora os dados de salário não sejam detalhados por etnia nas entrevistas, a presença majoritária de mulheres pardas e pretas no grupo estudado sugere uma vulnerabilidade acentuada.

No histórico profissional, a maioria das entrevistadas já havia trabalhado em outras empresas terceirizadas, e duas delas relataram experiências anteriores sem registro em carteira, exercendo funções como atendente de balcão, garçoneiro e babá. A recorrência de trabalhos informais ou terceirizados evidencia como, apesar de ser um problema antigo e persistente, as mulheres continuam sendo direcionadas a postos historicamente desvalorizados e socialmente subqualificados.

Tais atividades, frequentemente marcadas por contratos flexíveis e baixa remuneração, integram uma lógica de precarização do trabalho feminino. A área da limpeza, em particular, é recorrentemente terceirizada por ser percebida como um tipo de labor que não resulta em um produto final concreto, o que a torna ainda mais suscetível à desvalorização (Silva, 2021).

4.2 Rotina e Condições de Trabalho: Um Retrato da Precarização

A descrição das atividades diárias das trabalhadoras revela uma rotina bastante homogênea, composta por tarefas como a limpeza de pisos, corredores, janelas, portas e a remoção de teias de aranha. São atividades-meio que, historicamente, impulsionaram a expansão da terceirização na gestão pública.

O deslocamento até o trabalho ocorre majoritariamente por meio de transporte público, com tempos de trajeto variando entre 45 minutos e 1 hora. Esses longos percursos, somados à jornada laboral e às responsabilidades domésticas, intensificam a chamada “dupla jornada feminina” e contribuem significativamente para o desgaste físico e emocional das trabalhadoras, conforme discutido na Seção 5.3.

Um ponto crítico, identificado de forma recorrente nas entrevistas, refere-se à dificuldade das trabalhadoras em concluir todas as atividades dentro da jornada diária de oito horas, bem como à inexistência de um espaço adequado para alimentação e descanso nas dependências da UFT. Quatro das cinco entrevistadas afirmaram não conseguir executar todas as tarefas no tempo estipulado, atribuindo essa limitação à “equipe insuficiente para a demanda” (Entrevistadas 1 e 3) e à “falta de organização ou distribuição inadequada das tarefas pela chefia” (Entrevistada 4). Essa sobrecarga reforça o processo de precarização do trabalho, caracterizado por jornadas mais extensas, redução de direitos e diminuição de condições adequadas de labor, resultando na “intensificação da vulnerabilidade” (Sales, 2020).

A ausência de um espaço digno para descanso é uma queixa unânime e enfática. Todas as entrevistadas relatam não poder ir para casa no intervalo e não disporem de um local adequado para refeições e repouso na UFT. As falas são contundentes:

- Entrevistada 5: "Sim, de preferência um em cada bloco, pois não podemos sair do bloco que somos responsáveis pela limpeza. Queríamos um espaço digno de descanso, um banheiro só para nós com chuveiro onde podemos banhar e voltar para casa cheirosas."
- Entrevistada 3: "Sim, pois sou digna de ter, faço muito bem o meu trabalho, o mínimo que eu deveria ter era um lugar para almoçar."
- Entrevistada 2: "Sim, me sentiria valorizada, pois sem lugar apropriado, não há descanso."
- Entrevistada 1: "Sim, fico mal acomodada, falta de privacidade."

Esses depoimentos ilustram vividamente como a terceirização, muitas vezes apresentada como sinônimo de economicidade e flexibilidade, acaba por reduzir a trabalhadora a uma mão de obra barata, sem muitas garantias (Silva, 2021). Isso se manifesta na ausência de condições básicas de trabalho, mesmo em uma instituição como a UFT, que, paradoxalmente, é um centro de produção de conhecimento e pensamento crítico. A falta de reconhecimento e de condições mínimas de trabalho é um aspecto central da precarização e da invisibilidade que essas trabalhadoras enfrentam.

4.3 Remuneração, Estabilidade Financeira e Saúde no Trabalho

A questão salarial constitui um importante elemento de insatisfação para a maioria das entrevistadas. Quatro das cinco participantes relataram que o salário recebido é insuficiente para cobrir as despesas básicas mensais, enquanto apenas a Entrevistada 1, a mais jovem e sem filhos, afirmou considerar sua remuneração adequada. Esse dado reforça a constatação, amplamente discutida na literatura, de que trabalhadores terceirizados recebem, de forma recorrente, salários inferiores aos daqueles contratados diretamente.

Observou-se também uma divisão quanto à possibilidade de recorrer a apoio financeiro em caso de desemprego, aspecto que evidencia a instabilidade e a insegurança derivadas da elevada rotatividade e da precarização das relações de trabalho, dificultando o planejamento de vida em longo prazo.

No que tange à saúde e bem-estar, a rotina de trabalho é considerada estressante por quatro das cinco entrevistadas. A Entrevistada 3 e a Entrevistada 1 relataram sentir sintomas de estresse, ansiedade ou esgotamento associados ao trabalho, e a Entrevistada 2 também menciona. Além disso, desenvolveram dores ou outros problemas físicos, como dores nas costas e braços, que ligam às suas atividades profissionais. O desgaste físico e mental é uma consequência direta das condições de trabalho, que está abaixo do ideal, e da sobrecarga de tarefas.

4.4 Ambiente e Relações de Trabalho

O ambiente de trabalho, apesar de ser um espaço de sociabilidade com colegas para algumas entrevistadas, é permeado por situações de desrespeito e desvalorização. Três das entrevistadas relataram ter passado por situações de constrangimento, perseguição ou tratamento desrespeitoso. Os autores dessas ações são variados: membros da comunidade acadêmica (alunos, professores, técnicos), supervisores ou chefia, e até colegas de trabalho.

- Entrevistada 4: "Falta de noção por parte da chefia, por não saber falar na hora certa e no local apropriado."
- Entrevistada 2: "Fala de forma grosseira na frente de colegas e olhares tortos."
- Entrevistada 1: "Fala grosseira" de supervisores.

Esses relatos atestam a observação de que as relações das trabalhadoras com o quadro de profissionais efetivos muitas vezes são marcadas por formas veladas de discriminação, desconfiança e indiferença. A invisibilidade do

trabalho dessas mulheres, que apesar de essenciais para o funcionamento cotidiano da instituição, as coloca em uma posição periférica, tanto física quanto simbolicamente.

A sensação de ser uma "subclasse", segregada e raramente reconhecida é confirmada pelos depoimentos. A Entrevistada 3, por exemplo, expressa um desejo por um "olhar mais humano", enquanto a Entrevistada 2, apesar de não se sentir desvalorizada, ressalta que "já acostumei, por isso eu gosto, pois não tenho outra opção", revelando uma resignação frente à falta de alternativas.

Curiosamente, a maioria das entrevistadas não percebe diferença no tratamento dado a homens e mulheres ou diferença salarial entre eles na mesma função. Embora a literatura aponte para uma disparidade salarial de gênero, essa percepção pode indicar uma naturalização da desigualdade ou uma falta de transparência nessas informações dentro do ambiente de trabalho específico da UFT. No entanto, o sentimento de desvalorização é amplamente presente, justificado pelos baixos salários e pela ausência de um espaço adequado de descanso.

Os resultados do estudo revelam padrões claros que confirmam a tese central do artigo sobre a precarização do trabalho terceirizado feminino:

- **Remuneração Insuficiente:** A maioria das trabalhadoras luta para cobrir suas despesas básicas, um reflexo direto da lógica de precarização impulsionada pela terceirização.
- **Condições de Trabalho Subumanas:** A ausência de um local digno para descanso e alimentação é uma violação básica do bem-estar e da dignidade, intensificando o estresse e o desgaste físico.
- **Invisibilidade e Desrespeito:** As experiências de tratamento desrespeitoso por parte de membros da comunidade acadêmica e supervisores reforçam a posição periférica dessas trabalhadoras, contrastando com sua essencialidade para a instituição.
- **Sobrecarga de Trabalho:** A dificuldade em cumprir as tarefas na jornada regular, devido à equipe insuficiente ou má organização, é um sintoma claro de exploração e gestão ineficiente dos recursos humanos terceirizados.
- **Impacto na Saúde:** O estresse, a ansiedade e as dores físicas são consequências diretas das condições precárias e da desvalorização do trabalho.

As entrevistas oferecem uma dimensão humana e subjetiva à intersecção entre gênero, classe e precarização do trabalho em um ambiente institucional específico. Elas demonstram que, por trás das estatísticas e dos conceitos teóricos, existem mulheres cujas vidas laborais e sociais são profundamente afetadas por um modelo de terceirização que, ao buscar eficiência e otimização de custos, frequentemente negligencia a dignidade e os direitos fundamentais.

A UFT, como instituição de ensino e pesquisa, tem o desafio de repensar suas práticas e assegurar que a visibilidade às profissionais que executam os serviços de limpeza se traduza em valorização e condições de trabalho justas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo analisar as implicações do modelo de terceirização para as mulheres que atuam nos serviços de limpeza e conservação da Universidade Federal do Tocantins, com ênfase em suas condições de trabalho, experiências subjetivas e nas dinâmicas sociais que as atravessam. Ao dar voz a essas trabalhadoras, a pesquisa evidenciou a complexa teia de precarização que caracteriza o setor de limpeza terceirizado em um ambiente público federal. A investigação foi guiada pela questão central referente aos impactos do modelo de terceirização adotado no setor público federal sobre a vida laboral e social dessas mulheres.

A análise feita até aqui das entrevistas, articulada ao referencial teórico, já permite identificar que a terceirização na UFT, embora frequentemente justificada sob o argumento da eficiência administrativa, produz efeitos humanos significativos e desproporcionalmente direcionados às mulheres. Constatou-se a materialização

ARTIGO

da precarização do trabalho em diferentes dimensões, tais como condições laborais adversas, remuneração insuficiente, sobrecarga e estresse, invisibilidade institucional, desrespeito cotidiano e acúmulo de vulnerabilidades decorrentes de marcadores sociais como gênero, classe e raça.

Essas evidências contribuem para a compreensão da intersecção entre gênero, classe e precarização no contexto de uma universidade pública brasileira, reforçando que a divisão sexual do trabalho continua a restringir as mulheres a ocupações socialmente desvalorizadas e estruturalmente precárias. Nesse sentido, o estudo acrescenta narrativas que humanizam as discussões teóricas sobre o modelo de gestão pública e seus efeitos concretos no mundo do trabalho, evidenciando contradições entre a lógica da eficiência e a proteção da dignidade humana.

Do ponto de vista prático, os resultados apontam para a urgência de intervenções e políticas voltadas à melhoria das condições de trabalho das mulheres terceirizadas na limpeza da UFT, entre as quais se destacam a criação de espaços dignos, cabendo à UFT, no exercício de sua função de fiscalização dos contratos (Lei n.º 14.133, de 2021), exigir e providenciar, em colaboração com as empresas contratadas, a implementação de um local adequado para descanso, alimentação e higiene pessoal. Essa medida deve ser compreendida como condição fundamental para a dignidade e para a saúde ocupacional das trabalhadoras.

Paralelamente, torna-se imperativa a revisão das condições contratuais. É necessário que a instituição fiscalize o cumprimento de cláusulas que assegurem remuneração justa, proporcional às despesas básicas e à relevância social do trabalho desempenhado, além de garantir que a carga de trabalho seja compatível com a jornada contratada.

A importância da conscientização e treinamento também se destaca como uma medida transformadora, programas de sensibilização destinados à comunidade acadêmica e aos supervisores das empresas terceirizadas são essenciais para promover o respeito e reconhecimento à importância do trabalho.

Adicionalmente, a implementação de canais de comunicação e apoio. A criação de canais seguros e acessíveis para denúncias, onde as trabalhadoras possam relatar situações de assédio, discriminação ou outras injustiças sem medo de retaliação, é vital.

Sob a perspectiva teórica, o estudo confirma a persistência da divisão sexual do trabalho e aprofunda a compreensão de como a terceirização intensifica processos de precarização e desigualdades de gênero e raça. Ao conferir protagonismo às trabalhadoras, a pesquisa torna visível o impacto humano que se oculta por trás dos discursos administrativos, dos procedimentos licitatórios e das práticas de gestão.

Em um cenário em que a terceirização se consolidou como prática corrente na administração pública brasileira, esta investigação evidencia a necessidade de superar a visão estritamente economicista centrada na otimização de custos. Torna-se fundamental que instituições de ensino e o Estado assegurem que a busca por eficiência não se efetive em detrimento da dignidade, dos direitos e do bem-estar das trabalhadoras, especialmente daquelas que, muitas vezes de forma invisibilizada, sustentam o funcionamento cotidiano de espaços essenciais para a sociedade.

Por fim, este estudo, de natureza qualitativa e fundamentado em um estudo de caso, abre caminhos para investigações futuras que aprofundem a análise das relações entre terceirização, gênero e precarização no setor público, permitindo avançar na formulação de políticas institucionais e públicas mais sensíveis às desigualdades estruturais.

REFERÊNCIAS

- Antunes, R. (2000). *Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho* (3ª ed.). Boitempo.
- Brahm, M. de S. (2021). *O trabalho feminino terceirizado de profissionais responsáveis pelo serviço de limpeza e higienização: Um estudo nas instituições federais de ensino no estado do Rio Grande do Sul* (Tese de doutorado). Universidade Católica de Pelotas.
- Brasil. (2017). *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Diário Oficial da União.
- Camargos, R. C., Ibarra, A., Marcolino, A., & Pelatieri, P. (2018). Terceirização e precarização das condições de trabalho: Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. In A. G. Campos (Org.), *Terceirização do trabalho no Brasil* (pp. 11–31). Ipea.
- Campos, A. G. (2018). *Terceirização do trabalho no Brasil*. Ipea.
- Carvalho, M. A. M. C. de, Bifano, A. C. S., Fontes, M. B., & Olher, B. S. (2021). Bem-estar e perfil de trabalhadores terceirizados da Universidade Federal de Viçosa–UFV. *Oikos: Família e Sociedade em Debate*, 32(1), 191–212. <https://doi.org/10.31423/oikos.v32i1.9683>
- Delgado, M. G. (2023). *Direito do trabalho no Brasil: Formação e desenvolvimento – Colônia, Império e República*. LTr.
- Dresch, G. A., Faux, S., & Zanardine, L. R. V. (2014). As trabalhadoras da limpeza de uma instituição pública de ensino superior: Gênero, terceirização e precarização. *Revista Vernáculo*, (36). <https://doi.org/10.5380/rv.v0i36.38003>
- Emmendoerfer, M. L., & Silva, F. O. (2009). O desenvolvimento de novas abordagens gerenciais e a terceirização. *Revista de Administração Pública*, 43(2), 301–320.
- Flick, U. (2009). *Introdução à pesquisa qualitativa* (3ª ed.). Artmed.
- Flick, U. (2009). Pesquisa qualitativa e quantitativa. In U. Flick, *Introdução à pesquisa qualitativa* (3ª ed., pp. 39–49). Artmed.
- Hirata, H. (2014). Gênero, classe e raça: Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo Social*, 26(1), 61–73.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2021). *Estatísticas de gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil*. <https://www.ibge.gov.br>
- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. (2017). *Mulheres e trabalho: Estudo sobre as desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro*. <https://www.ipea.gov.br>
- Mizael, G. A., Murad, C. G. C., & Antonialli, L. M. (2020). Perspectivas da terceirização na administração pública na nova abordagem de contratação. *Teoria e Prática em Administração*, 10(1). <https://doi.org/10.21714/2238-104X2020v10i1-49359>
- Moraes, J. P. S. C., & Maia, L. C. C. (2020). Terceirização no Brasil: Uma revisão sistemática de estudos de caso. *Revista de Administração Unimep*, 18(2).



ARTIGO

Nogueira, C. M. (2009). As metamorfoses da divisão sexual do trabalho. In V. L. Navarro & V. Padilha (Orgs.), *Retratos do trabalho no Brasil* (pp. 63–78). EDUFU.

Nyumba, T. O., Wilson, K., Derrick, C. J., & Mukherjee, N. (2018). The use of focus group discussion method: A review of the literature. *Qualitative Health Research*, 28(1), 22–30. <https://doi.org/10.1111/2041-210X.12860>

Pagnoncelli, D. M. (1993). *A terceirização no Brasil: Gestão e estratégia empresarial*. Atlas.

Porto, A. C. V. (2021). A terceirização e as mulheres. *Brazilian Journal of Development*, 7(4), 43419–43434. <https://doi.org/10.34117/bjdv7n4-685>

Sales, A. P. (2020). Terceirização e gênero: Uma análise crítica. In C. A. Lima (Org.), *O mundo do trabalho contemporâneo* (pp. 45–68). Scriptum.

Santos, J. D. F. dos, Cunha, T. R. A., & Dias, A. B. (2020). *Entrecruzando saberes: Gênero, sexualidade, memória e violência*. Navegando Publicações.

Silva, C. C. da. (2021). Mulheres trabalhadoras terceirizadas do setor de limpeza na Universidade Federal de Pelotas. *Mosaico*, 13(21). <https://doi.org/10.12660/rm.v13n21.2021.83335>

Souza, L. L. C., Maldonado, M. U., & Rados, G. J. V. (2011). Gestão da terceirização no setor brasileiro de distribuição de energia elétrica. *Revista de Administração de Empresas*, 51(2), 188–201.

Vargas, T. M. (2020). *Cansaço de si e cuidado dos outros: A precarização das relações profissionais de mulheres vinculadas aos serviços gerais de limpeza terceirizada no Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul* (Dissertação de mestrado). Universidade La Salle. <http://hdl.handle.net/11690/2247>