

COISIFICAÇÃO, INSTABILIDADE E NEGAÇÃO DO PERTENCIMENTO: O RETRATO DA TERCEIRIZAÇÃO NA UNIVERSIDADE PÚBLICA

AÉCIO DA SILVA MARTINS

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA

MARCELO ROBERTO BECKER

JAIRO DA LUZ OLIVEIRA

SHEILA KOCOUREK

UFSM - UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA

Introdução

A reestruturação produtiva e a lógica neoliberal consolidaram a precarização estrutural do trabalho (Cardoso, 2022; Souza et al., 2021). A terceirização simboliza esse processo, expressando a coisificação humana ao transformar vidas em mercadorias descartáveis, marcadas por rotatividade e ausência de vínculos (Antunes, 2018; 2020). A informalidade e a flexibilização ampliam vulnerabilidades (Oliveira, 2022; Cabral; Silva; Souza, 2021). Nas universidades públicas, como a UFSM, os terceirizados são indispensáveis, mas seguem invisíveis e sem reconhecimento.

Problema de Pesquisa e Objetivo

Problema de pesquisa: Como a terceirização, ao transformar trabalhadores em recursos descartáveis, submetidos à rotatividade e sem vínculos, expressa a coisificação humana e reforça a precarização estrutural nas universidades públicas? Objetivo: Analisar a terceirização na UFSM a partir da categoria de coisificação humana, evidenciando seus efeitos sobre precarização, invisibilidade, cidadania e direito ao trabalho decente, indo além da dimensão econômica e alcançando aspectos sociais e políticos.

Fundamentação Teórica

O trabalho é central para a constituição do ser social, mas no capitalismo torna-se alienante, reduzindo o trabalhador a objeto submetido à lógica da valorização do valor (Marx, 2013; Lukács, 2012; Antunes, 2018). A terceirização fragmenta relações, amplia a rotatividade e transfere riscos, intensificando a precarização (Cardoso, 2022; Oliveira, 2022; Dal Rosso, 2008). Longe de natural, é uma construção social ligada a escolhas políticas que ampliam desigualdades de classe, gênero e raça (Artur; Cardoso, 2019; Souza; Ferraz, 2023)

Metodologia

O estudo é qualitativo e exploratório, orientado pelo método crítico-dialético, fundamentado no materialismo histórico e nas categorias de historicidade, totalidade e contradição (Kosik, 2002; Netto, 2011; Minayo, 2007). O campo empírico foi a UFSM, com 11 terceirizados, 3 gestores e 2 representantes da empresa. As entrevistas semiestruturadas duraram em média 45 minutos, com aprovação ética (Parecer 4.466.161, Resolução CNS nº 510/2016). A análise de discurso permitiu organizar os relatos em eixos como precarização e invisibilidade (Gagneten, 1987).

Análise e Discussão dos Resultados

A terceirização na UFSM evidencia a coisificação humana, transformando trabalhadores em mercadorias sublocadas e descartáveis (Marx, 1982; Lukács, 2003; Viana, 2015). A alta rotatividade reforça a instabilidade e naturaliza a precarização estrutural (Antunes, 1995; Druck, 2008; Pelatieri et al., 2018). Já os vínculos fragilizados negam reconhecimento e pertencimento, convertendo relações humanas em objetos (Iamamoto, 2006; Alves; Martins, 2020). Assim, a invisibilidade e a desumanização consolidam a lógica capitalista de exploração no espaço universitário.

Considerações Finais

A terceirização nas universidades públicas não é mero arranjo administrativo, mas processo que intensifica precarização, instabilidade e nega pertencimento. Na UFSM, trabalhadores são tratados como peças descartáveis, invisíveis e sem vínculos (Antunes, 2018; Druck, 2011; Castel, 1998). Esse cenário desumaniza o trabalho e fragiliza a cidadania laboral (Iamamoto, 2008; Ferraz, 2020). Romper com a lógica de mercantilização e reconhecer terceirizados como sujeitos de direitos é condição para resgatar dignidade e centralidade do trabalho (Marx, 2011; Lukács, 2012).

Referências

CARDOSO, Adalberto. A construção social da precariedade: relações de trabalho e desigualdades no Brasil contemporâneo. São Paulo: Ed. Unesp, 2022. SOUZA, Thiago; et al. Precarização do trabalho no Brasil contemporâneo: entre o mito da modernização e a realidade da exploração. Revista Ibero-Americana de Estudos do Trabalho, São Paulo, v. 5, n. 2, p. 77-95, 2021. ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018. ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização: a precarização estrutural do trabalho. São Paulo: Boitempo, 202

Palavras Chave

Cosificação Humana, Precarização do Trabalho, Terceirização Universitária

COISIFICAÇÃO, INSTABILIDADE E NEGAÇÃO DO PERTENCIMENTO: O RETRATO DA TERCEIRIZAÇÃO NA UNIVERSIDADE PÚBLICA

1 INTRODUÇÃO

A reestruturação produtiva que caracteriza as últimas décadas não deve ser vista somente como uma adequação técnica de gestão, mas como um processo histórico de reconfiguração das relações entre capital, trabalho e Estado. A financeirização, a lógica de concorrência e a adoção de políticas neoliberais resultaram em um cenário de flexibilização constante, que normaliza a instabilidade como norma e transforma direitos em custos a serem diminuídos, transformando trabalhadores em unidades substituíveis de acordo com as necessidades econômicas (Antunes, 2018; Druck, 2019).

No Brasil, o progresso dessa agenda teve um impacto significativo nas instituições públicas. As universidades, que historicamente são espaços de crítica, reflexão e produção de cidadania, começaram a adotar estruturas organizacionais alinhadas ao modelo empresarial. A terceirização se apresenta como uma contradição evidente, uma vez que a universidade que debate a democracia atua internamente com foco na desresponsabilização do Estado e na ocultação daqueles que garantem seu funcionamento. É imprescindível a presença de trabalhadores terceirizados nas áreas de limpeza, manutenção, segurança e serviços gerais para a continuidade do funcionamento do espaço universitário. No entanto, esses profissionais continuam sem o devido reconhecimento social e simbólico, vivenciando uma situação em que estão presentes fisicamente, mas ausentes em termos subjetivos (Fernandes et al., 2023; Castro, 2021).

A precarização que afeta esses indivíduos não é apenas uma consequência, mas um componente fundamental do modelo atual de gestão do trabalho. Ela se manifesta por meio da rotatividade, da instabilidade contratual, da desintegração dos coletivos e da perda de direitos. Nesse processo, a universidade não é mais apenas um espaço de formação, mas um reflexo das desigualdades que condena, produzindo um tipo de trabalhador que está presente, mas não pertence, visto, mas não reconhecido. Essa situação exemplifica o fenômeno da invisibilidade pública, no qual o indivíduo é visto como uma função, mas não como uma pessoa (Nascimento, 2022; Loureiro et al., 2018).

Falar sobre terceirização envolve mais do que apenas discutir custo ou eficiência. Significa examinar como vidas se transformam em custos e como o trabalho é desumanizado ao ser visto como um recurso a ser consumido e descartado. A invisibilidade, conforme demonstram pesquisas, gera angústia psíquica, humilhação institucional e diminuição da autoestima, particularmente entre profissionais que ocupam cargos vistos como subalternos ou periféricos na hierarquia universitária (Silva, 2021; Costa, 2004). A precarização não só elimina garantias trabalhistas. Ela mina identidades, dificulta o enraizamento institucional e limita o reconhecimento como sujeito de direitos (Standing, 2011).

Este estudo qualitativo, realizado na Universidade Federal de Santa Maria, examina as contradições da terceirização no setor público, concentrando-se na coisificação do trabalhador, na negação do pertencimento e na invisibilidade vivenciada no dia a dia. A metodologia é baseada nas categorias dialéticas de historicidade, totalidade e contradição, com o objetivo de mostrar como discursos de eficiência escondem práticas de desumanização

que prejudicam o trabalho como direito, existência social e meio de afirmação identitária (Marx, 1982; Antunes, 2020).

Ao aprofundar essa discussão, o objetivo não é apenas descrever uma realidade, mas questionar a legitimidade ética de um modelo que gera ciência enquanto perpetua a precariedade interna. Tornar o invisível visível é, nesse contexto, um requisito para repensar processos institucionais e criar trajetórias que considerem o trabalhador não como um custo, mas como um indivíduo que sustenta o dia a dia da universidade (Druck, 2018; Fernandes et al., 2023).

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Trabalho, alienação e coisificação

A própria categoria trabalho serve como ponto de partida para entender a terceirização em universidades públicas. Para Marx, o trabalho é a mediação fundamental entre o ser humano e a natureza, sendo a condição pela qual o indivíduo cria sua própria existência e sociabilidade. Entretanto, no capitalismo, essa atividade deixa de ser uma expressão criativa e se torna expropriada, pois o capitalista detém o produto e o significado do trabalho. A alienação surge quando o trabalhador não se identifica com o que faz, nem tem controle sobre o processo ou o resultado de sua atividade, sentindo-se estranho a si mesmo e ao mundo que ajuda a criar (Marx, 1982).

Lukács aprofunda essa discussão com o conceito de reificação, enfatizando como as relações sociais se transformam em coisas e como a mercadoria começa a estruturar a experiência. O indivíduo começa a ser visto por sua utilidade na máquina produtiva e por seu valor de troca. Desse modo, a coisificação é um processo que transforma o trabalhador em um objeto funcional, mensurável e substituível, o que rompe sua condição de sujeito e enfraquece sua capacidade de ação crítica e coletiva (Lukács, 2012; Antunes, 2018).

Essa coisificação se torna evidente na linguagem gerencial atual. Pessoas são designadas como recursos, ativos humanos ou capital humano. Essa terminologia não é neutra, pois tira o foco da pessoa e coloca no papel econômico que ela exerce. A coisificação é dupla na terceirização, pois o funcionário é intermediado tanto por uma empresa prestadora quanto por uma instituição contratante, transformando-o ao mesmo tempo em mão de obra a ser alocada e em custo a ser reduzido. A sensação de ser facilmente descartado e de ocupar um lugar sempre provisório está relacionada à perda de autonomia e sentido (Druck, 2021; Cardoso, 2022).

2.2 Neoliberalismo, homem empresarial e reestruturação produtiva

A crescente terceirização e precarização estão intimamente ligadas à lógica neoliberal que predominou nas últimas décadas. Dardot e Laval argumentam que o neoliberalismo vai além de um simples conjunto de políticas econômicas; trata-se de uma forma de governar comportamentos que amplia o princípio da concorrência e converte a sociedade em um enorme mercado. A ação pública começa a ser analisada com base em critérios de eficiência, desempenho e diminuição de custos, alinhando o Estado à lógica empresarial e redefinindo o conceito de cidadania (Dardot; Laval, 2016).

Nesse cenário, surge a figura do homem empresarial, uma pessoa chamada a administrar a si mesma como uma empresa, a otimizar resultados, a assumir riscos de forma individual e a se responsabilizar pelo próprio sucesso ou fracasso. Essa perspectiva neoliberal subjetiva diminui a natureza coletiva do trabalho e torna a competição entre os trabalhadores algo natural. Além disso, justifica a flexibilização de direitos e torna a insegurança uma condição aceitável, quando não desejável, em prol da adaptabilidade (Dardot; Laval, 2016).

A reestruturação produtiva, examinada por autores como Harvey, Antunes e Dal Rosso, intensificou esses processos. A transição do modelo fordista para regimes de acumulação flexível trouxe novas abordagens de gestão focadas em metas, redução de pessoal, polivalência e terceirização de tarefas, aumentando a fragmentação do trabalho e fortalecendo a noção de que a estabilidade é um impedimento para a competitividade. A terceirização se estabelece como um componente essencial desse sistema, ao possibilitar que o núcleo das empresas permaneça enxuto e que as funções consideradas secundárias sejam transferidas para contratos mais vulneráveis e de fácil rescisão (Harvey, 1992; Dal Rosso, 2008; Antunes, 2020).

2.3 Terceirização, precarização estrutural e contrarreforma trabalhista no Brasil

No Brasil, a terceirização evoluiu em consonância com mudanças legais e institucionais que estabeleceram a precarização como norma. Druck revela que a terceirização tem desempenhado um papel fundamental na dinâmica do trabalho nas últimas décadas, resultando em salários mais baixos, condições de trabalho piores, jornadas mais longas, aumento nos índices de adoecimento e enfraquecimento da organização coletiva. Simultaneamente, as reformas trabalhistas e a expansão da terceirização sem restrições intensificaram a transferência de riscos e despesas para os trabalhadores, desmantelando proteções históricas e criando espaço para novas formas de contrato com alto nível de instabilidade (Druck et al., 2019).

Pesquisas acerca da precarização do trabalho indicam que esse fenômeno não é marginal, mas sim um elemento central do atual modelo de acumulação. A flexibilização de contratos, o aumento do trabalho temporário, parcial e informal, a alta rotatividade e a perda de direitos estabelecem um cenário em que a segurança é trocada por incerteza como condição constante. Desse modo, a precarização é um processo social que reestrutura o mercado de trabalho, estabelece quem tem acesso a direitos e gera uma grande quantidade de trabalhadores com vínculos instáveis, sem perspectiva de carreira e muitas vezes expostos a condições degradantes (Araújo; Morais, 2017; Drumond e Castro et al., 2019).

Ao legalizar modalidades de contratação mais flexíveis e ampliar a possibilidade de terceirização em atividades-fim, a contrarreforma trabalhista brasileira institucionaliza essa precarização. O discurso de modernização e aumento da competitividade esconde a desigualdade do processo, em que as empresas obtêm ganhos de flexibilidade, enquanto os trabalhadores enfrentam custos relacionados à insegurança, convivendo com mais instabilidade, perda de renda e diminuição do poder de negociação coletiva. Esse cenário afeta especialmente grupos que já são vulneráveis, como trabalhadores terceirizados de serviços gerais, limpeza e segurança (Druck et al., 2019; Cardoso, 2022).

2.4 Precariado e nova morfologia do trabalho

Esses processos têm sido descritos na literatura internacional usando a categoria precariado. A partir da década de 1970, segundo Standing, a combinação de políticas neoliberais, flexibilização do mercado de trabalho e transferência de riscos para os indivíduos resultou em uma nova camada social caracterizada pela falta de âncora de estabilidade, fragilidade dos direitos e sensação constante de insegurança. Esse grupo não tem garantias de emprego a longo prazo, sua renda é variável, enfrenta contratos intermitentes e, frequentemente, períodos de desemprego alternados com trabalhos temporários (Standing, 2011).

Além da instabilidade financeira, o precariado é definido pela falta de uma identidade profissional estável. Em empregos sem perspectiva de carreira, sem memória social e sem horizonte de reconhecimento, o trabalhador não se vê como parte de uma comunidade profissional, o que agrava o sentimento de solidão e a propensão para relações oportunistas, focadas no curto prazo. A ausência de uma perspectiva futura que justifique as decisões atuais enfraquece a capacidade de planejamento e o envolvimento coletivo. Essa situação é bastante semelhante à vivência de trabalhadores terceirizados em universidades, que têm consciência de que podem ser substituídos a qualquer instante, sem que a instituição lhes proporcione uma perspectiva de permanência (Standing, 2011; Antunes, 2018).

Antunes e outros autores brasileiros apontam que esse novo proletariado de serviços, altamente terceirizado e muitas vezes racializado, desempenha papéis essenciais para a manutenção da vida social, porém continua sujeito a contratos instáveis, vínculos múltiplos e jornadas exaustivas. Refere-se a uma camada que experimenta tanto a centralidade quanto a marginalidade: é fundamental para o funcionamento das organizações, porém é considerada secundária, o que intensifica a sensação de descartabilidade e contribui para a coisificação do trabalho (Antunes, 2018; Antunes, 2020).

2.5 Invisibilidade pública, humilhação social e trabalhadores subalternizados

A ideia de invisibilidade pública ajuda a esclarecer como essas dinâmicas se manifestam na vivência diária dos trabalhadores. Nascimento descreve a invisibilidade pública como um fenômeno psicossocial no qual o indivíduo está presente entre outros, mas não é reconhecido, resultando em uma redução ou negação de sua existência social. Essa invisibilidade afeta especialmente os trabalhadores de profissões manuais, limpeza urbana, coleta de recicláveis e serviços gerais, considerados cargos de baixo prestígio social e qualificação, muitas vezes vinculados a uma classe social empobrecida (Nascimento, 2022).

Costa examina a relação entre invisibilidade e humilhação social, concebida como um processo histórico que torna natural a desvalorização de certos grupos, especialmente os mais pobres, e legitima o tratamento desigual e desrespeitoso. Essa humilhação é alimentada pela precarização e desvalorização do trabalho, manifestando-se em olhares que ignoram, silêncios, falta de escuta e comportamentos que desvalorizam o outro, tratando-o como inferior e menos digno de atenção e respeito. Sawaia e Gonçalves Filho destacam que a humilhação social não só priva o indivíduo de recursos materiais, mas também do sentimento

de valor e pertencimento à comunidade, resultando em um sofrimento psíquico significativo (Costa, 2004; Sawaia, 2016; Gonçalves Filho, 2004).

Castro aborda o conceito de trabalhadores invisíveis e destaca como tarefas consideradas subalternas ou de baixa qualificação são excluídas do âmbito jurídico e político, como se não fossem dignas de atenção em relação a direitos e proteção. São empregos com salários baixos, poucas garantias e geralmente concentrados em áreas de terceirização. Essa falta de visibilidade contribui para o agravamento das desigualdades, uma vez que as atividades tidas como menos nobres são predominantemente desempenhadas por grupos que foram historicamente discriminados, intensificando assim o ciclo de exclusão e precarização (Castro, 2021).

2.6 Invisibility social no ambiente de trabalho e universidade pública

A literatura tem demonstrado que a invisibilidade social tem um impacto direto na experiência de trabalho dentro das organizações. Fernandes, Santos e Silva, em pesquisa com terceirizados de serviços gerais de uma universidade pública no Rio de Janeiro, apontam que a desvalorização e a falta de reconhecimento são aspectos fundamentais do dia a dia desses profissionais. Apesar de serem considerados fundamentais, eles se sentem negligenciados, ignorados e raramente participam de espaços de decisão ou de convivência ampliada. A pandemia de Covid-19 destacou ainda mais essa contradição, ao tornar a limpeza essencial para a continuidade das atividades, embora isso não tenha se refletido em uma valorização simbólica proporcional (Fernandes et al., 2023).

Os resultados desta pesquisa indicam que muitos trabalhadores terceirizados já se sentiram invisíveis, enfrentaram discriminação relacionada à sua função e atribuem essa sensação diretamente ao fato de serem terceirizados e de realizarem um trabalho visto como desvalorizado. Por exemplo, os uniformes atuam como um sinal de distinção negativa, fortalecendo as fronteiras simbólicas entre aqueles que pertencem ao espaço institucional e aqueles que são apenas tolerados nele. Os funcionários afirmam que são considerados essenciais para a organização, porém essa relevância está ligada à função que desempenham e não ao indivíduo que a exerce, evidenciando uma coisificação concreta do sujeito (Fernandes et al., 2023).

Ao analisarem assistentes administrativos de uma universidade pública, Loureiro, Mendes e Silva destacam um fenômeno similar entre os servidores técnicos. Embora não sejam terceirizados, eles mencionam o estigma associado às atividades meio, a invisibilidade de suas contribuições e o aumento da carga de trabalho. O reconhecimento é visto como uma fonte de prazer, ao passo que a invisibilidade está ligada ao sofrimento, à somatização e ao adoecimento mental. Esses resultados indicam que a lógica gerencial que desvaloriza certas funções não se restringe apenas aos contratos terceirizados, mas os considera seu ponto máximo de vulnerabilidade devido à fragilidade jurídica e institucional dessas relações (Loureiro et al., 2018).

Além disso, a literatura mostra que a terceirização no setor público está relacionada à reforma gerencial do Estado, que adotou modelos do setor privado com ênfase na eficiência, redução de estruturas e foco em resultados. Bresser Pereira defende que a administração pública gerencial delega tarefas consideradas secundárias a empresas privadas, com o

argumento de promover economia e agilidade. Contudo, na prática, essa alternativa divide o trabalho, enfraquece a conexão institucional dos funcionários terceirizados e altera o verdadeiro significado de serviço público, colocando-o sob a lógica contratual e o controle de custos, em vez de priorizar a universalização de direitos (Bresser Pereira, 1995; Ribeiro, 2011; Druck, 2021).

2.7 Dimensões de classe, gênero e raça na terceirização universitária

Um aspecto fundamental do estado da arte é o entendimento de que a precarização e a invisibilidade não ocorrem de maneira uniforme. O setor de terceirização é predominantemente composto por mulheres, pessoas negras e indivíduos de classes populares. Hirata demonstra que a divisão sexual do trabalho atribui às mulheres, principalmente às mulheres negras, funções de cuidado, limpeza e serviços mal remunerados, perpetuando nas relações de trabalho o legado patriarcal e racista da sociedade brasileira (Hirata, 2010).

Saffioti e Gonzalez mostram que a exploração do trabalho de mulheres negras é uma forma de perpetuar o capitalismo periférico, no qual o legado da escravidão se manifesta em condições de servidão mal paga, pouco valorizada e socialmente desmerecida. Davis destaca que as tarefas domésticas e de limpeza, tradicionalmente realizadas por mulheres negras, são vistas como inferiores, mesmo sendo essenciais para a manutenção da vida cotidiana e do funcionamento das instituições. Portanto, a predominância de mulheres negras em funções de limpeza e manutenção nas universidades públicas evidencia a persistência de um padrão colonial que vincula determinados corpos a tipos específicos de trabalho, reforçando uma hierarquia simbólica entre trabalho manual e intelectual (Saffioti, 2015; Gonzalez, 1988; Davis, 2016).

Esses indicadores de classe, gênero e raça permeiam a vivência de trabalhadores terceirizados em instituições de ensino superior. Não é apenas uma questão de um contrato mais frágil, mas de uma condição social marcada por estigmas históricos que normalizam a noção de que algumas pessoas nasceram para servir, limpar ou ficar nos bastidores. A invisibilidade que afeta esses trabalhadores é, assim, racial e de gênero, o que reforça as desigualdades estruturais que a universidade, em seu discurso público, diz combater. Essa contradição coloca em tensão o papel da instituição como fomentadora de cidadania e justiça social, ao passo que reproduz internamente relações de trabalho que negam pertencimento e reconhecimento a uma parte considerável de sua comunidade (Antunes, 2018; Druck, 2018; Fernandes et al., 2023).

3 METODOLOGIA

A investigação adota delineamento qualitativo e natureza exploratória, considerando que fenômenos ligados ao trabalho terceirizado não podem ser reduzidos a números, mas compreendidos a partir das vivências que os constituem. A abordagem qualitativa se mostra adequada quando o objetivo é interpretar sentidos produzidos nas relações sociais, especialmente em contextos onde experiências de precarização e invisibilidade se expressam no corpo e na fala dos sujeitos. A pesquisa qualitativa busca captar significados, não apenas registrar ocorrências, e permite aproximação do pesquisador com a realidade concreta em sua complexidade (Minayo, 2013; Chizzotti, 2006).

O estudo fundamenta-se no método crítico-dialético, orientado pelas categorias de historicidade, totalidade e contradição. Netto destaca que a perspectiva dialética compreende o fenômeno social como unidade dinâmica e histórica, na qual processos visíveis e invisíveis se entrelaçam e revelam as determinações estruturais que constituem a experiência do trabalho. Na análise do fenômeno da terceirização, a dialética possibilita enxergar simultaneamente a necessidade funcional desses trabalhadores para a universidade e a negação simbólica que os acompanha, evidenciando que a realidade contém tensões que precisam ser desveladas, não apenas descritas (Netto, 2011; Marx, 1982; Antunes, 2020).

A pesquisa foi realizada na Universidade Federal de Santa Maria com trabalhadores terceirizados atuantes nos setores de limpeza, segurança e manutenção, além de gestores institucionais e representantes da empresa contratante. A amostra foi intencional e composta por 11 trabalhadores terceirizados, 3 administradores da UFSM e 2 representantes da empresa prestadora de serviços. Essa composição buscou diversidade de perspectivas para compreender o fenômeno a partir de diferentes posições estruturais. Amostragem desse tipo não pretende representação estatística, mas profundidade interpretativa, permitindo alcançar densidade significativa do fenômeno investigado (Patton, 2002; Flick, 2009).

As entrevistas semiestruturadas constituíram o principal instrumento de produção de dados. Cada sessão teve duração média de 45 minutos, conduzida individualmente em ambiente sigiloso, favorecendo expressão espontânea dos participantes e garantindo privacidade. Flick e Kvale defendem que a entrevista qualitativa é capaz de acessar sentidos implícitos, afetos, percepções de injustiça e experiências laborais que não emergem em instrumentos padronizados. Assim, a entrevista foi tratada não como coleta de respostas, mas como encontro de narrativas, memórias, dores e resistências (Flick, 2009; Kvale, 1996).

O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa, conforme Resolução CNS n.º 510/2016, Parecer 4.466.161, garantindo sigilo e consentimento livre dos participantes. A ética na pesquisa com trabalhadores precarizados ultrapassa procedimentos formais. Envolve escuta sensível, respeito às histórias compartilhadas e reconhecimento de que relatar sofrimento não é simples dado científico, mas gesto de exposição e coragem. A presença ética, portanto, foi indispensável para que o campo não reproduzisse violências já experimentadas no trabalho (Freire, 2001; Minayo, 2014).

Para análise dos dados, adotou-se a metodologia de interpretação proposta por Gagneten, desenvolvida em três etapas complementares. Na pré-análise foram realizadas transcrições integrais das entrevistas, seguida de leitura flutuante para identificação de trechos significativos. Na etapa de exploração do material os discursos foram organizados em eixos temáticos emergentes do corpus, resultando nos núcleos: precarização do trabalho, vínculos e invisibilidade. Por fim, na fase interpretativa os achados empíricos foram articulados com a teoria crítica do trabalho e com as categorias dialéticas, permitindo compreender como a terceirização é simultaneamente condição de funcionamento da universidade e mecanismo produtor de sofrimento e desvalorização (Gagneten, 1987; Bardin, 2011).

As declarações dos entrevistados foram consideradas expressão legítima de sua realidade social, não opinião isolada. Parte-se do princípio de que o discurso do trabalhador revela determinações estruturais e materiais, e não apenas impressões individuais. Assim, o objetivo metodológico foi capturar contradições e tensões que atravessam o cotidiano dos terceirizados, evidenciando como a lógica de funcionamento institucional depende deles, ao mesmo tempo que os invisibiliza e fragmenta vínculos. A análise, portanto, não busca apenas descrever o fenômeno, mas problematizar seus fundamentos, revelar seus custos humanos e

tensionar o modo como a terceirização organiza vida, trabalho e subjetividade nas universidades públicas (Bauer; Gaskell, 2015; Antunes, 2018).

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A análise dos resultados foi estruturada em três categorias analíticas derivadas da perspectiva histórico-dialética adotada no estudo: Historicidade, Totalidade e Contradição. Cada seção apresenta falas originais dos sujeitos da pesquisa, quadros comparativos, interpretação teórico-analítica com base no material empírico e uma síntese interpretativa que integra dados e literatura.

4.1 Historicidade

A terceirização na UFSM não é evento isolado. Insere-se em um processo histórico marcado pela Reforma do Estado, difusão do gerencialismo e expansão de lógicas de mercado para dentro do setor público, o que se intensifica a partir dos anos 1990 e se consolida com a Lei 13.429/2017, que flexibiliza contratações inclusive em atividades-fim (Bresser-Pereira, 1995). Nesse contexto, o sentido social do trabalho desloca-se: deixa de ser experiência humana para tornar-se prestação contratual.

Marx (1982) aponta que a força de trabalho, ao ser vendida como mercadoria, perde sua dimensão ontológica de criação e passa a existir como valor de troca. Lukács (2003) denomina esse processo de reificação, quando o sujeito se converte em coisa. As falas dos gestores confirmam essa materialidade simbólica. Analisemos a fala da gestão e interpretação histórica, na categoria historicidade.

Sujeito	Comentário
Gestor (G1)	“É um contrato como qualquer outro, a empresa fornece o serviço e nós supervisionamos.”

Fonte: Dados da pesquisa.

Leitura teórica: a fala expressa o apagamento do sujeito trabalhador e sua substituição pela ideia abstrata de serviço. Ao supervisionar-se o serviço em vez da pessoa, evidencia-se que o humano desaparece na estrutura administrativa. Isso corresponde ao movimento histórico em que o trabalho é mercantilizado e destituído de historicidade (Marx, 1982; Lukács, 2003; Druck, 2021).

Portanto, a historicidade revela que a terceirização é resultado de um percurso político-econômico de racionalização administrativa que transforma o trabalhador em função, e a função em produto negociável. O vínculo deixa de ser humano e passa a ser contratual.

4.2 Totalidade

A totalidade evidencia que a terceirização opera simultaneamente no plano estrutural, organizacional e subjetivo. Não é apenas uma forma contratual, mas um sistema que produz invisibilidade, normaliza a instabilidade e fragiliza o pertencimento institucional. A precarização torna-se engrenagem: a mão de obra entra, funciona e desaparece sem deixar traço identitário. Vejamos as falas das trabalhadoras terceirizadas sobre invisibilidade e ruptura identitária.

Sujeito	Comentário
Trabalhadora (T1)	“Nós limpamos a sala, o corredor, o banheiro, mas ninguém nos vê. Só se lembram quando algo está faltando.”
Trabalhadora (T2)	“Trabalhamos aqui há anos, mas a sensação é de que não pertencemos a lugar nenhum.”

Fonte: Dados da pesquisa.

A invisibilidade relatada expressa reificação subjetiva: o trabalhador só se torna perceptível quando falha. O reconhecimento aparece como negativo, nunca como presença (Lukács, 2003; Cabral et al., 2021). A sensação de não pertencimento revela exclusão simbólica, mesmo estando fisicamente no espaço institucional, o que expõe erosão de vínculos e alienação identitária (Melo & Falcão, 2025; Antunes, 2020). Vejamos o que diz a gestão sobre rotatividade e fluidez da mão de obra.

Sujeito	Comentário
Gestor (G2)	“Elas aparecem, permanecem por um tempo e depois desaparecem.”

Fonte: Dados da pesquisa.

A fala naturaliza o ciclo de entrada e saída, convertendo rotatividade em normalidade. Druck (2008) define esse processo como institucionalização da precarização, quando o descarte torna-se operação legítima. Para Novaes & Carvalho (2019), a precarização produz ambientes de instabilidade contínua, nos quais o trabalhador não fixa identidade e se torna corpo-uso. O fenômeno se estrutura no macro (política), opera no meso (instituição) e produz efeitos no micro (subjetividade). Invisibilidade não é acidente, é engrenagem. Rotatividade não é falha, é método.

4.3 Contradição

A contradição emerge quando se compara o discurso institucional com a prática laboral real. A universidade, espaço produtor de conhecimento, ética e cidadania, sustenta seu

funcionamento sobre relações que negam essas mesmas bases. O paradoxo se materializa nas falas. Analisemos a fala da empresa terceirizada sobre substituição e descartabilidade.

Sujeito	Comentário
Empresa Terceirizada (E1)	“Se um funcionário pestaneja, já não fica, a gente contrata outro.”

Fonte: Dados da pesquisa.

A vida humana aparece como componente substituível. A pausa (pestanejar) é tratada como defeito técnico. Isso revela o núcleo da contradição: o corpo não é sujeito, é peça. Viana (2015) interpreta esse movimento como disciplinamento pelo medo, no qual o vínculo não educa, controla. Vejamos o que aponta a trabalhadora no que tange a permanência física sem pertencimento.

Sujeito	Comentário
Trabalhadora (T3)	“Trabalhamos aqui há anos, mas a sensação é de que não pertencemos a lugar nenhum.”

Fonte: Dados da pesquisa.

Materializa-se o paradoxo entre existir e pertencer. O corpo está, mas não compõe. O trabalho sustenta a instituição, mas não é reconhecido por ela. A contradição torna-se ainda mais profunda quando observamos que a maioria são mulheres negras, o que confirma marca histórica entre raça, gênero e subalternização (Gonzalez, 1988).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa realizada evidencia que a terceirização na universidade não é apenas uma forma administrativa, mas um sistema que reorganiza vidas, corpos e sentidos. Ao revelar que trabalhadores que sustentam o espaço acadêmico permanecem invisíveis, trocáveis e distantes de qualquer reconhecimento institucional, este estudo reafirma que a precarização não é um efeito colateral, mas engrenagem estruturante do modelo de gestão vigente. A UFSM aparece como síntese de uma contradição presente no país, na qual instituições que defendem dignidade, ciência e cidadania se mantêm apoiadas sobre relações que fragmentam identidades e apagam sujeitos.

Os achados mostram que o trabalho invisível é também o trabalho indispensável. O campus funciona porque mãos limpam, cuidam e mantêm vivo aquilo que o discurso protege apenas em teoria. Mulheres negras ocupam o núcleo dessa estrutura, não por coincidência, mas pela permanência histórica de um projeto social que distribui valor e reconhecimento de forma desigual. A análise revela, portanto, que o tema da terceirização não se encerra em contratos e licitações, ele abre portas para discutir raça, gênero, democracia, ética e o próprio sentido do trabalho em instituições públicas.

Ao recolocar falas, dores e silenciamentos como material científico, este estudo desloca o debate para um ponto de desconforto necessário. A universidade não é neutra, o

trabalho não é neutro, e a gestão pública não é neutra. Se o conhecimento produzido aqui contribui com o campo acadêmico, é porque ele ilumina um pedaço pouco visto daquilo que sustenta a educação superior brasileira. Apontar a contradição é também convite para transformá-la. Torna-se urgente pensar em políticas que não apenas executem contratos, mas reconheçam pessoas, que não apenas administrem serviço, mas acolham sujeitos, que não apenas economizem recursos, mas preservem dignidade humana.

Esta pesquisa conclui que enfrentar a precarização não é discutir apenas estrutura, é discutir humanidade. Que o futuro do trabalho no setor público será tão ético quanto sua capacidade de ver quem hoje permanece invisível. Que nenhuma instituição pode se dizer democrática enquanto houver trabalhadores que nela habitam, mas não pertencem. E que produzir ciência sobre isso não é apenas registrar um fenômeno, é recusar que ele continue naturalizado.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo, Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização: a precarização estrutural do trabalho. São Paulo, Boitempo, 2020.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. Reforma do Estado para a Cidadania. São Paulo, Editora 34, 1995.

CABRAL, Ana; SILVA, Fábio; SOUZA, João. Precarização e flexibilização das relações de trabalho: um estudo sobre novas formas contratuais. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 55, n. 4, p. 789-808, 2021.

DRUCK, Graça. A terceirização no serviço público brasileiro: instrumento de privatização do Estado. Brasília, Cadernos da Reforma Administrativa, n. 17, FONACATE, 2021.

DRUCK, Graça. A precarização do trabalho no Brasil. São Paulo, Boitempo, 2008.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. Petrópolis, Vozes, 1988.

LUKÁCS, György. História e consciência de classe. São Paulo, Martins Fontes, 2003.

MARX, Karl. Manuscritos econômico-filosóficos. São Paulo, Boitempo, 1982.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. A ideologia alemã. São Paulo, Boitempo, 2009.

MELO, Pamella; FALCÃO, Jorge. Precarização no serviço público: activity clinic e degradação do trabalho. Trabalho & Educação, Belo Horizonte, 2025.

NOVAES, Henrique; CARVALHO, Mariana. Rotatividade e descontinuidade no setor público. Cadernos CRH, Salvador, 2019.

SAFFIOTI, Heleith. A mulher na sociedade de classes. São Paulo, Expressão Popular, 2015.

STANDING, Guy. O precariado: a nova classe perigosa. Belo Horizonte, Autêntica, 2011.

VIANA, Nildo. Sociologia crítica do trabalho. Rio de Janeiro, UFRJ, 2015.