

## **Entre o jurídico e o material: flexibilização e precarização do trabalho terceirizado na universidade de Brasília**

## **Entre lo jurídico y lo material: flexibilización y precariedad del trabajo tercerizado en la universidad de Brasília**

## **Between legal and material worlds: flexibilization and precarization of outsourced workforce at the university of Brasília**

*Miguel Felipe Silveira dos Santos<sup>1</sup>  
Leonardo Uderman<sup>2</sup>*

*Recebido em: 20/03/2020*

*Aceito em: 07/08/2020*

### **Resumo**

Procurou-se, com o presente artigo, discutir algumas questões relacionadas ao trabalho terceirizado no âmbito da Universidade de Brasília (UnB). Após contextualizar as origens e efeitos do processo global da reestruturação produtiva, o artigo se ocupa da implementação do modelo laboral-produtivo da terceirização no Estado brasileiro para, enfim, analisar o processo de flexibilização e precarização do trabalho nessa instituição pública através dos documentos normativos que regem a gestão da força de trabalho do setor de limpeza e conservação.

**Palavras-chave:** Flexibilização. Terceirização. Precarização. Trabalho.

### **Resumen**

Con el presente trabajo se pretende plantear algunas de las cuestiones relacionadas

---

1 Graduando em Sociologia pela UnB. [miguelfelipet@gmail.com](mailto:miguelfelipet@gmail.com)

2 Graduando em Sociologia pela UnB. [leonardouderman@gmail.com](mailto:leonardouderman@gmail.com)

con el trabajo tercerizado en el ámbito de la Universidad de Brasília (UnB). De modo que, después de contextualizar los orígenes y los efectos del proceso global de la reestructuración productiva, el artículo se centra en el estudio de la implementación del modelo laboral-productivo de tercerización en el Estado brasileño para, finalmente, analizar el proceso de flexibilización y precariedad del trabajo en esa institución pública a través de documentos normativos que rigen la gestión de la mano de obra del sector de limpieza y conservación.

**Palabras clave:** Flexibilización. Tercerización. Precariedad. Trabajo.

## Summary

The present article sought to discuss some issues related to outsourced work within the ambit of the University of Brasília (UnB). After contextualizing the origins and effects of the global process of “productive restructuring”, the article deals with the implementation of the labour model of outsourcing in the Brazilian State to, in the end, analyse the process of flexibilization and precarization of labour in this public institution through the normative documents that govern the management of the cleaning and conservation labour sector.

**Keywords:** Flexibilization. Outsourcing. Precarization. Labour.

## Introdução

Pretende-se, com o presente trabalho, discutir questões relacionadas ao trabalho terceirizado na Universidade de Brasília, com especial enfoque no serviço de limpeza e conservação. De acordo com os dados coletados no segundo semestre letivo de 2016, a Universidade conta com um corpo de 44.670 discentes — 37.071 estudantes de graduação e 7.599 estudantes de pós-graduação — e 2.874 docentes. Desde 2001, a instituição passou a terceirizar suas atividades-meio, de modo que, em 2018, manteve contratos com 10 empresas, que empregaram, no total, 1070 funcionários, sendo 272 deles contratados junto ao “Grupo RCA”,

empresa responsável pelos serviços de limpeza e conservação.

A primeira sessão do artigo é dedicada à construção de um panorama acerca do paradigma laboral-produtivo fordista/taylorista, dominante até meados da década de 1960, e sua posterior substituição, com a chamada “reestruturação produtiva”, pelo modelo “toyotista” de produção, que, visando flexibilizar a produção, acabou por disseminar a prática da terceirização das — assim chamadas — “atividades-meio”.

Uma vez clarificadas as delineações do processo de reestruturação produtiva, busca-se, na segunda sessão, discutir, com base na literatura nacional elencada, o conceito de terceirização, sua implementação — em escala global e, posteriormente, no Brasil — e, por fim, focar a inserção do processo de terceirização na Administração Pública brasileira, ocorrida a partir da Reforma do Estado de 1995 de caráter “gerencialista”.

Por fim, dá-se início à terceira sessão, voltada para a análise do processo de terceirização na Universidade de Brasília, instaurado em 2001, com enfoque no *Edital nº16/2015*, que estabeleceu as bases para contratação para prestação de serviços de limpeza e conservação, e, posteriormente, o *Contrato nº200/2015* pactuado, em 2016, com o Grupo RCA. Da mesma maneira, analisar-se-á as variações no contingente de servidores terceirizados, dando-se ênfase no contingente dos servidores que atuam nos serviços de limpeza e conservação. Deu-se enfoque nos servidores terceirizados da área de limpeza e conservação, dada (i) a representatividade numérica deste setor dentro do contingente total de servidores terceirizados da Universidade; e (ii) a centralidade deste serviço específico para a compreensão da gestão da força de trabalho terceirizada.

## **“Fordismo”, “Taylorismo” E A Gênese Da “Reestruturação Produtiva”**

O modelo de gestão do trabalho sob o qual se estruturou a sociedade na passagem do século XIX para o XX teve suas bases nas ideias de Frederick Winslow Taylor (taylorismo) e de Henry Ford (fordismo). O primeiro se caracteriza “pela intensificação do trabalho através de sua racionalização científica” (Peixe, 2013, p. 58); o fordismo, termo popularizado por Antonio Gramsci (1991), foi descrito pelo mesmo como um sistema que demarcava a necessidade de “uma mão de obra estável, um conjunto humano (o trabalho coletivo), [...] uma máquina que não se deve desmontar nem avariar demasiadas vezes nas suas peças individuais” (Gramsci, 1991, pp. 397-404). A despeito das diferenças entre o modelo fordista e o modelo taylorista, ambos podem ser considerados como integrantes de um paradigma organizacional historicamente localizado.

É importante compreender que a influência desses modelos organizacionais não se restringia à esfera produtiva. Taylor apontava o “clima de guerra” entre patrões e empregados como obstáculo à produtividade, correlacionado à “vadiagem no trabalho”, e, assim, enfatizava a necessidade de que empregadores e empregados deixassem de ver seus interesses como antagônicos. Em uma primordial análise do fordismo, Gramsci, por sua vez, identificou a criação de uma cultura disciplinadora da vida privada dos trabalhadores, baseada na valorização da família e da religião, na proibição do álcool etc. (Druck, 1995; Harvey, 1990; Peixe, 2013), como associada ao interesse na manutenção da produtividade.

Após a Segunda Guerra Mundial, vista a necessidade de o modelo americano vigente fazer frente ao modelo socialista, políticas de proteção social do Estado passaram a ser implementadas de modo a estabelecer concessões às demandas trabalhis-

tas. Criou-se assim um estreito vínculo entre o modelo taylorista/fordista e o Estado interventor (Druck, 1995; Harvey, 1990). Para muitos, a crise deste modelo é estritamente associada à crise “de um ‘modo de regulação’ do capitalismo” (Ibid, 1995, p. 64), bem como sua conseguinte substituição. No contexto socioeconômico das décadas de 1960-70, diversos fatores, como (i) a reestruturação completa das economias do Japão e da Europa Ocidental e a consequente saturação de seus mercados internos; (ii) o declínio da produtividade e da lucratividade corporativas; (iii) a crise do petróleo de 1973; e (iv) um excesso generalizado de estoques e mercadorias motivaram a substituição do modelo fordista/taylorista — até então hegemônico — pelo regime de “acumulação flexível”, em um processo que ficou conhecido como “reestruturação produtiva” (Druck, 1995; Harvey, 1990; Lombardi, 1997; Medeiros, 2009; Ribeiro, 2015; Salerno, 1994).

O toyotismo, dominante dentro do novo paradigma organizacional, flexibilizava a produção, visando à produção apenas do necessário, em contraposição à produção em larga escala e ao resultante estoque de mercadorias característicos do modelo fordista/taylorista (Peixe, 2013). No capitalismo ocidental, verifica-se a incorporação do “modelo japonês” por três meios: (i) a fábrica difusa, em que uma unidade central coordena a produção de uma rede de unidades periféricas; (ii) a fábrica fluida, caracterizada pela intenção de uma produção contínua e constante; e (iii) a fábrica flexível, diretamente ligada a mercados heterogêneos e incertos, em que se exige do trabalhador a capacidade de ocupar diversos postos de trabalho e a agilidade para tal (Ribeiro, 2015).

Deste modo, o processo de implementação deste modelo tem desembocado na institucionalização de práticas laborais que, em última instância, correspondem de forma análoga às demandas

relacionadas ao desenvolvimento reorganizado dos diferentes ramos do setor produtivo, crescentemente marcado pelo aumento da competitividade resultante do processo de expansão da atividade industrial. É neste conjunto de alterações que se inserem as transformações decorrentes da implantação do modelo de contratação, organização e gestão do trabalho intitulado como *terceirização*.

### **Terceirização: do conceito à implementação**

Desde o final do séc. XIX e início do séc. XX, subcontratações e/ou regimes distintos de vinculação trabalhista são práticas que coexistem — e até mesmo integram — às modelações formais da esfera do trabalho. Embora Marcelino e Cavalcante (2015) sinalizem a especificidade deste neologismo (“terceirização”), trata-se, como já foi estabelecido na subseção anterior, de um conjunto de alterações na regulação e gestão do trabalho — canceladas pela produção científica dos *manuals* do campo da “Administração” e “Gestão Empresarial” (Giosa, 1997; Saratt, Silveira e Moraes, 2008; Leiria, 1992) — que correspondem analogamente às transformações globais decorrentes da reestruturação produtiva iniciada nas décadas de 1960 e 1970.

**Tabela 01 – Modelos de Terceirização**

<b>Modelo de Terceirização</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Meio pretendido</b>
Terceirização-produção	Aumento de qualidade, produtividade e competitividade	Transfere-se a incumbência referente à gestão da produção para empresa (s) subcontratada (s) especializada (s).
<b>Modelo de Terceirização</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Meio pretendido</b>
<b>Modelo de Terceirização</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Meio pretendido</b>

Argumentando neste sentido, Druck (1995) supera o dilema-dual entreposto pelas interpretações iniciais acerca do processo da terceirização, evidenciando a articulação do “tripé” custos, qualidade e produtividade — inerente ao modelo japonês — e o fato de que “[...] o processo de melhoria de qualidade significa, geralmente, redução de custos” (1999, p. 149). O processo de terceirização, entretanto, não se definiria pela distinção entre “atividades-meio” e “atividades-fim”, dada a fluidez indefinida destes respectivos critérios, inclusive nos termos da jurisprudência produzida sobre o fenômeno, muito menos conceber-se-ia tal processo como mero reflexo do aprofundamento da divisão do trabalho capitalista. Trata-se, portanto, da seguinte definição:

[...] terceirização é todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução dos custos com a força de trabalho e/ou a externalização dos conflitos trabalhistas (Ibid., 2015, p. 338).

Localizando o *boom* da terceirização como intrinsecamente ancorado no processo de reestruturação produtiva, define-se de forma abrangente — dada a amplitude generalizada dos processos de terceirização recentemente modulados —, evidenciando a conexão específica, por um lado, entre (i) *redução estratégica de custos como artifício para recomposição das taxas de lucro*, em decorrência da crescente competitividade derivada do processo de expansão industrial; e, de outro, pela (ii) *externalização dos conflitos trabalhistas*, dada a desvinculação da empresa tanto com o “enquadramento jurídico trabalhista” (Marcelino e Cavalcante, 2012, p. 337) (empresa-trabalhador) como com a pressão das organizações sindicais, substituindo ambos pela administração contratual interposta com a empresa

subcontratada, regulada pelo Direito Civil (empresa-empresa).

Se entendermos a vinculação contratual como elemento fundamental da relação empregatícia, tem-se que a terceirização produz “[...] relações de trabalho distintas do padrão de assalariamento regulamentado próprio do período fordista [...]” (Lima, 2010, p. 19) que, congregado ao processo de *desverticalização* — isto é, redução dos níveis hierárquicos de produção e/ou eliminação de seções produtivas inteiras (Amato Neto, 1995) —, consolida, em última instância, um novo meio de gestão da força de trabalho produtiva.

Tal organização modular da força de trabalho produz, por sua vez, a concatenação dos seguintes fatos: (i) desintegração dos coletivos de trabalho, dado o regime diferenciado de contratação, e posterior estabelecimento de categorias internas como “trabalhadores de primeira classe” e de “segunda classe” (Druck e Franco, 2007; Godinho, 2008); (ii) estigmatização — especialmente quando o serviço é prestado na localidade em que reside a contratada — derivada de diferenciações espaciais delimitadas (refeitórios, portarias, vestiários, banheiros e etc.) e marcadores internos de diferenciação (uniformes e outros) (Lima, 2010); (iii) enfraquecimento dos laços de solidariedade entre trabalhadores, dada a desarticulação sindical ocasionada pelo regime diferenciado de contratação (Druck, 1995).

A terceirização — com a sua devida materialidade no ordenamento jurídico brasileiro —, tal como a reconhecemos hoje, somente toma forma nas décadas de 70/80. Ainda que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispusesse de artigos correlacionados a subcontratação, referia-se apenas à subempreitada (art. 455) e à pequena empreitada (art. 652, a, III). Inicia-se sua normatização específica, no âmbito estatal, apenas com a edição do Decreto-Lei nº. 200/1967 — a chamada *reforma ad-*



*ministrativa*, com vistas a impedir o “crescimento desmesurado da máquina administrativa”, nas palavras de Costa e Silva — e a promulgação da Lei nº 5.645/1970 e da Lei nº 6.019/1974. Respetivamente, entretanto, tratava-se de prática restrita às necessidades de “[...] intermediação de mão de obra em caráter excepcional, em situações específicas” (Janot, 2017 apud Brasil, 2017, p. 3)<sup>4</sup>.

Tratar-se-á, entretanto, no presente trabalho, da terceirização enquanto produto das transformações contemporâneas de organização do processo do trabalho, em especial em decorrência da reestruturação produtiva. Embora a reestruturação produtiva, enquanto incorporação do modelo japonês via institucionalização dos padrões de gestão e organização do trabalho associados ao toyotismo, seja um fenômeno globalmente difundido — relacionado homologamente à instauração do regime de “acumulação flexível” (Harvey, 1990), dos “imperativos da flexibilidade” (Castel, 2005) e da “instabilidade” (Thébaud-Mony, 1997) —, Druck e Borges (2002) afirmam que a transposição nacional desta transformação, na década de 90, é mais

[...] fortemente determinada pelas características históricas da industrialização brasileira e pelas dificuldades da atual crise nacional, do que por uma estratégia nacional e competente de política industrial, em busca do ajuste da economia brasileira às novas condições impostas pela competitividade capitalista. As mudanças adotadas vêm sendo selecionadas basicamente em função da sua maior ou menor adequação a uma estratégia de adaptação das empresas, de sobrevivência empresarial e de manutenção da taxa de lucro numa conjuntura marcada por elevada instabilidade econômica e política. E isso com a menor taxa de risco possível, isto é, com baixíssimos níveis de investimento na modernização e ampliação do parque produtivo. (Druck e Borges, 1993, pp. 35-6)

Evidencia-se, portanto, que a institucionalização difusa desta prática — centrada na atividade industrial, mas também em serviços, comércios, setor público e outros —, em meados da década de 90, manifestou-se principalmente segundo o modelo de “terceirização-contingência”<sup>5</sup> (Abreu e Sorj, 1994), visando sobretudo a redução dos custos com a força de trabalho. Embora discursivamente pautado pela necessidade de se estabelecer uma “modernização organizacional” em meio às reformas estruturais promovidas pelo governo Collor (de um lado, abertura da economia doméstica e, por outro, privatização das empresas estatais), a disseminação da terceirização enquanto “estratégia” (Giosa, 1997) deveu-se principalmente — quando não exclusivamente — à sua eficácia como estratégia para redução de custos e recomposição das taxas de lucro.

Com a Reforma do Estado, iniciada em 1995, modela-se, dentro da administração pública, a entrada do processo de terceirização, visto, agora, como “amplo, geral e irrestrito”. Como bem demarcam Amorim (2009) e Druck (2016), a reforma de caráter “gerencialista” (Bresser-Pereira, 2000), encabeçada pelo Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado (Mare), expõe, no Plano Diretor de Reforma do Aparelho de Estado — o documento norteador da reforma administrativa —, que “[...] o paradigma gerencial contemporâneo [...] exige formas flexíveis de gestão, horizontalização de estruturas, descentralização de funções [...]” (Plano Diretor de Reforma do Aparelho de Estado, apud Amorim, 2009, p. 71).

Como grande parte da literatura já demonstrou, o Estado reestrutura-se de forma homóloga às transformações na dinâmica do setor produtivo em decorrência da implantação do modelo toyotista (Druck, 2016; Druck *et al*, 2018; Cunha, 2015; Amorim, 2009; Souto Maior, 2016). De forma conceitual, dividiu-se o Estado em

três áreas de atuação: (i) atividades exclusivas à competência do Estado, constituindo seu núcleo estratégico; (ii) serviços não exclusivos à competência Estatal, mas passíveis de publicização (escolas, universidades, creches, ambulatórios, dentre outros (Druck, 2016); (iii) a produção de bens e serviços para o mercado, principalmente via desestatização/privatização. Apartadas do núcleo estratégico, as *atividades-meio* (limpeza, vigilância, transporte, serviços técnicos na área de TI e serviços gerais), relacionadas ao custeio, tornam-se propícias para, mediante licitação pública, tornarem-se atividades terceirizadas (DIEESE, 2008 apud Druck, 2016, p. 19). Trata-se, efetivamente, de um *mix* retórico: além de ganhos de “eficiência”, “[...] esses serviços, que são serviços de mercado, passam a ser realizados competitivamente, com substancial economia para o Tesouro” (Bresser-Pereira, 1997, p. 29).

Como já foi demonstrado, sob a dupla-égide do processo de adaptação à acumulação flexível — suplantada, por um lado, pela (i) reforma gerencialista do Estado, marcada pela racionalização dos processos e pela implantação da “qualidade total” (Bresser-Pereira, 1995, p. 8); e, por outro, pela (ii) reestruturação do setor produtivo via institucionalização das práticas/técnicas vinculadas à gestão da força de trabalho de cunho toyotista — a terceirização torna-se, enquanto receituário modular de organização do trabalho, prática corrente na Administração Pública enquanto uma estratégia de redução de custos.

Desde então, as atividades-meio, caracterizadas na reforma gerencial de 1995 como pertencentes à categoria de serviços auxiliares, isto é, não-essenciais (limpeza, vigilância, transporte, informática etc.), tem sido normativamente integralizadas à estrutura do Estado mediante processo de subcontratação. Dentro deste rol de atividades, destacam-se os serviços relacionados à limpeza e

a conservação como exemplo-chave de atividade-auxiliar passível de terceirização<sup>6</sup>. É neste contexto, portanto, que se compreende a execução generalizada deste serviço, no âmbito da Administração Pública direta e indireta, via intermediação de mão de obra através de empresa interposta — incluindo, portanto, as diversas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), em especial as universidades federais, como a UFRGS (Bednarski, 2012), a UFSC (Cordeiro e Jacobsen, 2015) e a UFU (Silva, 2015), por exemplo.

### **Terceirização na universidade de Brasília**

Integrando a Administração Pública indireta e, portanto, inserida neste contexto, a Universidade de Brasília (UnB) tem, desde 2001, terceirizado suas atividades-meio (serviços de limpeza, vigilância, portaria etc.) — consideradas como atividades não-essenciais para realização da sua atividade-fim, definida no “*Estatuto e Regimento Geral*” da universidade, que seria: “[...] o ensino, a pesquisa e a extensão, integrados na formação de cidadãos qualificados para o exercício profissional e empenhados na busca de soluções democráticas para os problemas nacionais” (Universidade de Brasília, 2011, p. 9). Esta separação estritamente demarcada abrange também a definição dos integrantes da comunidade universitária: em última instância, ela “[...] é constituída por *docentes, discentes e técnico-administrativos*, diversificados em suas atribuições e funções, unidos na realização das finalidades da Universidade” (Ibid., 2011, p. 25)<sup>7</sup>. Essas atividades-meio passam, portanto, a integrar a estrutura orçamentária da Universidade de Brasília.

No âmbito da estrutura do orçamento da Universidade de Brasília, verifica-se que, nas LOA’s (Lei Orçamentária Anual) — estabelecidas anualmente pelo Governo Federal e ratificadas pelo Poder Legislativo, na figura do Congresso Na-

cional —, são contemplados recursos advindos de duas fontes de recursos distintas: por um lado, há recursos advindos do Tesouro Nacional e, por outro lado, recursos advindos de arrecadação própria da Fundação Universidade de Brasília (FUB).

Recursos advindos do Tesouro Nacional — que, por sua vez, advém das fontes de arrecadação da União — compõem a seção majoritária dos recursos arrecadados pelas Universidades Federais (UF's), incluindo a UnB (Tabela 02). De natureza notadamente cambiável, as receitas advindas do Tesouro Nacional que integram o financiamento das UF's dependem de variáveis distintas: há, por um lado, variáveis de ordem macroeconômica, relacionadas à arrecadação de impostos concernentes à União e a própria evolução do PIB (Produto Interno Bruto), bem como do resultado fiscal primário; e, por outro lado, há variáveis de ordem político-conjuntural, relacionadas às políticas para servidores federais bem como para as políticas direcionadas ao ensino superior (Velloso e Marques, 2005). Já os recursos próprios da UnB se dividem, basicamente, em três categorias distintas: (i) aluguéis e arrendamentos, derivados de patrimônios gestados pela UnB; (ii) taxas de emolumentos pela expedição de registros e de diplomas e certificados (incluindo nesta categoria as receitas advindas do Cebraspe<sup>8</sup>); e, por fim, (iii) arrecadação advinda do UnB Idiomas<sup>9</sup>.

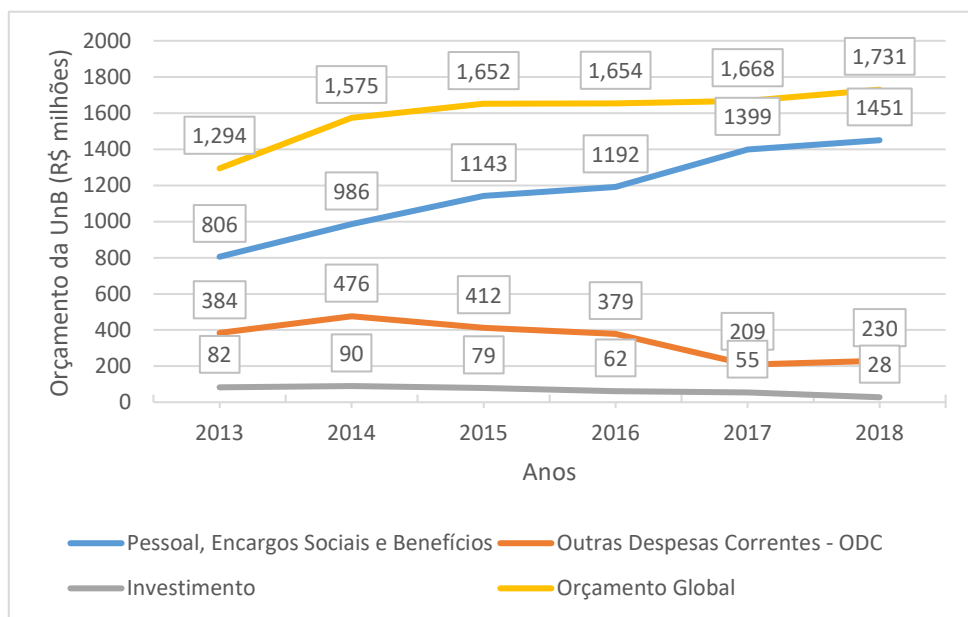
**Tabela 02 – Lei Orçamentária Anual (UnB), 2013-18**

LOA'S	Fontes de Recursos (R\$)		Total (R\$)	Tesouro (% total)
	Tesouro	Próprios	Total	Porcentagem
LOA 2013	969,344,334	325,028,676	1,294,373,010	75%
LOA 2014	1,176,160,942	399,289,943	1,575,450,885	75%
LOA 2015	1,359,321,469	293,106,759	1,652,428,228	82%
LOA 2016	1,476,743,410	177,627,219	1,654,370,629	89%
LOA 2017	1,565,629,837	102,015,178	1,667,645,015	94%
LOA 2018	1,596,103,707	112,728,789	1,708,832,496	93%

Fonte: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Elaboração própria dos autores.

Ancorada nestas duas fontes de receitas, a UnB contempla recursos para execução de pagamento referente a execução de três grupos distintos de despesas: (i) PES — “Pessoal, Encargos Sociais e Benefícios” —; (ii) ODC — “Outras Despesas Correntes” —; e (iii) “Investimento”. Na estrutura da despesa total, verifica-se a predominância majoritária das despesas relacionadas à PES, que apresentam trajetória ascendente, em decorrência do crescimento da folha de pagamentos e indexação de servidores inativos e pensionistas, tendo em vista a vinculação obrigatória, postulada constitucionalmente. Esta predominância majoritária é tão significativa que, em 2018, segundo dados do *Relatório de Gestão*, documento elaborado pelo Decanato de Planejamento, Orçamento e Avaliação Institucional (DPO-UnB), atingiu 80% das despesas totais. Em relação a composição do conjunto das despesas discricionárias (ODC + Investimento), evidencia-se, dentro do subconjunto da ODC, a trajetória também ascendente das chamadas despesas de “custeio”<sup>10</sup> — isto é, destinadas à manutenção/funcionamento, tendo em vista a expansão recente das universidades federais. (Figura 01).

**Figura 01 - Orçamento da UnB por “Grupo de Despesa” (R\$ milhões) 2013-2018**



Fonte: DPO-UnB. Elaboração própria dos autores.

Depreende-se que, embora o orçamento global da Universidade de Brasília apresente trajetória ascendente, verifica-se que, em termos da estrutura orçamentária, tal trajetória ascendente é sustentada, a partir de 2015, unicamente pelo crescimento de recursos vinculados à PES. De 2014 a 2018, os recursos destinados à PES progridem de R\$ 986 milhões para R\$ 1,451 milhões — constituindo um aumento de 56% —, enquanto, paralelamente, os recursos destinados às ODC's decrescem de R\$ 476 milhões para R\$ 230 milhões — totalizando uma redução de 48% — e os de Investimento de R\$ 90 milhões para R\$ 28 milhões, representando uma diminuição de 34%.

Com o agravamento do cenário macroeconômico e, principalmente, contínua queda do resultado fiscal primário, produzidos no âmbito do primeiro mandato do Governo Dilma (Cagnin *et al*, 2013), inicia-se, em 2015, no segundo mandato do Governo Dilma, o processo de implementação do “*Plano Levy*” — isto é, o ajuste fiscal, especificamente centrado no estabelecimento de restrições orçamentárias, contingenciamento de despesas discricionárias e alterações na programação da LDO (Lei de Diretrizes Orçamentárias) (Santos e Berçott, 2017). Instaurando-se sequencialmente o processo de contingenciamento, readequam-se as programações orçamentárias dos órgãos ministeriais do Executivo — incluindo, portanto, o Ministério da Educação (MEC) — que, nos anos subsequentes, dado o contingenciamento generalizado das despesas discricionárias, diminuem a alocação de recursos (Druck, 2016). Tal processo de contingenciamento de despesas da União manteve-se nos anos subsequentes, agravando-se com a implementação da Emenda Constitucional nº 95, que instaurou o assim chamado “Novo Regime Fiscal”<sup>11</sup>.

Frente a este cenário de diminuição de alocação de recursos

advindos do Ministério da Educação via Tesouro Nacional — que ocasiona, segundo o *Relatório de Execução de 2016*, um déficit de R\$ 105,6 milhões, e, para o ano de 2018, segundo o *Relatório de Gestão de 2017*, um déficit previsto de R\$ 92,3 milhões —, a Administração Superior da Universidade de Brasília tem, desde o segundo semestre de 2017, apresentado medidas para “readequar” as despesas de custeio à “realidade orçamentária” da instituição. Dentre as propostas apresentadas no primeiro semestre do ano de 2017, propôs-se a remodelação unilateral dos valores contratuais pactuados nos contratos com as empresas terceirizadas — em torno de 25% —, com vistas a reduzir as despesas de funcionamento da FUB (DPO, 2017, p. 14), gerando supressão de postos e, portanto, diminuição do contingente de servidores terceirizados. Novamente, no primeiro semestre de 2018, deu-se continuidade ao processo de remodelação dos contratos, gerando subsequente redução do contingente total (Tabela 03).

**Tabela 03 – Variação do número de trabalhadores terceirizados da UnB (jan-14/mai-18)**

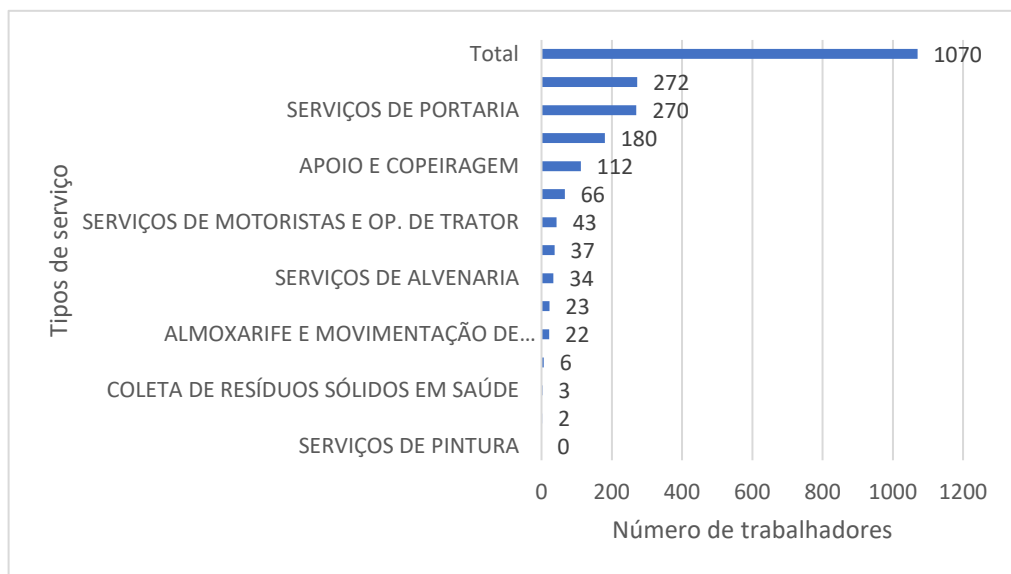
Data	Funcionários	Qtd. Suprimida	% Redução Anual
Jan/2014	2822	229	8%
Dez/2014	2593		
Jan/2015	2608	262	10%
Dez/2015	2346		
Jan/2016	2339	567	24%
Dez/2016	1772		
Jan/2017	1772	233	13%
Dez/2017	1539		
Jan/2018	1476	457	31%
Mai/2018	1019		

Fonte: DTER (2018). Elaboração própria dos autores.



Atualmente, em 2018, a Universidade de Brasília mantém catorze (14) contratos de prestação de serviços com empresas terceirizadas, segundo dados da Diretoria de Terceirização (DTER), órgão vinculado ao Decanato de Administração e Finanças (DAF). Tais contratos — estabelecidos via processo licitatório regulado pela Lei nº 8.666/1993 — abrangem diversos serviços: a maioria, entretanto, pode ser agrupada na denominação clássica de “atividade-meio” (Figura 01).

**Figura 02 – Número de trabalhadores terceirizados da UnB por serviço prestado (2018)**



Fonte: Diretoria de Terceirização (DTER-UnB). Elaboração própria dos autores.

A Universidade de Brasília, em particular, estabelece contratos com empresas terceirizadas para prestação de serviços de limpeza e conservação desde 2001. Desde 2016, a prestação do serviço de limpeza e conservação, dentro dos quatro *campi* da universidade (Ceilândia, Darcy Ribeiro, Gama e Planaltina), é realizada pelo “Grupo RCA”, que se apresenta como uma empresa que presta serviços de terceirização de mão de obra “[...] **para que estes [os clientes] possam direcionar seus esforços no próprio negócio e obter assim, maior sucesso e lucro**”. Como previamente exposto, os serviços de limpeza e conservação empregam a maior parte dos servidores terceirizados da Universidade, constituindo, no momento da redação do presente trabalho, um corpo de 272 funcionários, representando cerca de 25% do contingente total (Figura 02).

Ainda que Weber tenha demonstrado — analisando o processo de validação do estatuto legal associado ao *direito positivo-racional* — que o limiar que diferencia ordens pactuadas de ordens impostas é notadamente relativo (Weber, 2002, p. 64), o presente trabalho privilegia a análise dos contratos pactuados entre a UnB e a empresa RCA, com vistas a elucidar as delimitações jurídico-materiais decorrentes do serviço prestado. São analisados, portanto, os dois documentos jurídico-normativos que norteiam o vínculo jurídico estabelecido: o (i) *Edital de Serviços de Limpeza e Conservação* (Edital de Pregão Eletrônico N.º 16/2015), elaborado pelo Decanato de Administração da UnB, e o (ii) *Contrato n.º 200/2015*<sup>12</sup>, pactuado entre a Fundação Universidade de Brasília (FUB) e a Empresa RCA.

Inserido normativamente no ordenamento jurídico via promulgação da Lei n.º 10.520/2002, o processo de licitação na modalidade de “pregão” se estabeleceu — pela União — como obrigatório para aquisição de bens e serviços comuns (Carvalho

Filho, 2015). Anteriormente citado, o Edital n.º16/15 “tem por objeto a contratação de empresa especializada na prestação de serviços de limpeza e conservação [...] com disponibilização de mão de obra, materiais, equipamentos e insumos [...]” (Universidade de Brasília, 2015, p. 2). Regulado pelo Decreto n.º 2.271/1997, o Edital prevê anexado o “Termo de Referência”, instrumento que normatiza a adequação do serviço de limpeza e conservação posteriormente contratado, expressando preferência pela execução indireta de tal atividade. Dar-se-á ênfase analítica nos seguintes itens específicos: (i) acerca da área de atendimento e índice mínimo de produtividade (*item 8*) e (ii) das obrigações da contratada (*item 10*).

Dada a seleção — via processo licitatório previamente citado — da Empresa RCA como prestadora de serviços, estabeleceu-se, por parte da FUB, o Contrato n.º 200/2015, instrumento normatizador da respectiva prestação de serviços. Tal instrumento jurídico, fruto de pactuação, contém as especificidades técnico-jurídicas referentes à execução, por parte da empresa contratada, do serviço prestado. Dar-se-á ênfase analítica nos seguintes itens específicos: (i) critérios para estabelecimento da precificação do serviço prestado (*cláusula segunda*); (ii) as obrigações específicas da contratada (*cláusula décima*)<sup>13</sup> e (iii) penalidades e sanções administrativas previstas em relação à contratada (*cláusula vigésima*).

Estabeleceu-se, na cláusula segunda do Contrato n.º 200/15 (“*dos preços e do valor do contrato*”), o valor mensal do contrato — assim como seu valor total — mediante precificação por metragem quadrada (Tabela 01). Ademais, como já previamente exposto, estabeleceu-se, no item 8 (“*da área de atendimento e dos índices de produtividade mínimo (sic)*”) do Edital n.º16/15, a metragem atribuída a cada servente — consolidando, portanto, o Índice de Produtividade Mínima (IPM) — de acordo com área e periodicidade específica (Tabela 02).

Tabela 04 – Precificação (Contrato nº200/15 – RCA)

<b>TIPO DE ÁREA</b>	<b>ÁREA (M)(1)</b>	<b>PREÇO UNITÁRIO MENSAL (R\$/M²)(2)</b>	<b>TOTAL MENSAL (R\$)(3)=(1)x(2)</b>
<b>1. INTERNA</b>			
<b>1.1 Pisos Frios/Acarpetados</b>	320.576,07	4,69	1.503.501,77
<b>1.2 Almojarifado/Galpão</b>	35.528,33	2,78	98.768,76
<b>2. ARÉA HOSPITALAR E ASSEMELHADAS</b>			
<b>2.1 C/ insalubridade grau 20%</b>	8.519,12	27,56	234.786,95
<b>2.1 C/ insalubridade grau 40%</b>	935,45	30,31	28.353,49
<b>3. ESQUADRIA EXTERNA (Face Interna / Externa)</b>			
<b>3.1 Sem exposição a riscos</b>	64.327,02	1,43	91.987,64
<b>4. ÁREA EXTERNA</b>			
<b>4.1 Área externa / Estacionamentos</b>	221.689,69	2,5	554.224,23
<b>TOTAL MENSAL</b>			<b>R\$ 2.511.622,84</b>
<b>PRAZO CONTRATUAL</b>			<b>12 MESES</b>
<b>VALOR TOTAL DO CONTRATO</b>			<b>R\$ 30.319.474,08</b>

Fonte: DTER (2015).

**Tabela 05 – Área de atendimento e Índice de Produtividade  
Mínimo  
(Edital n.º16/15)**

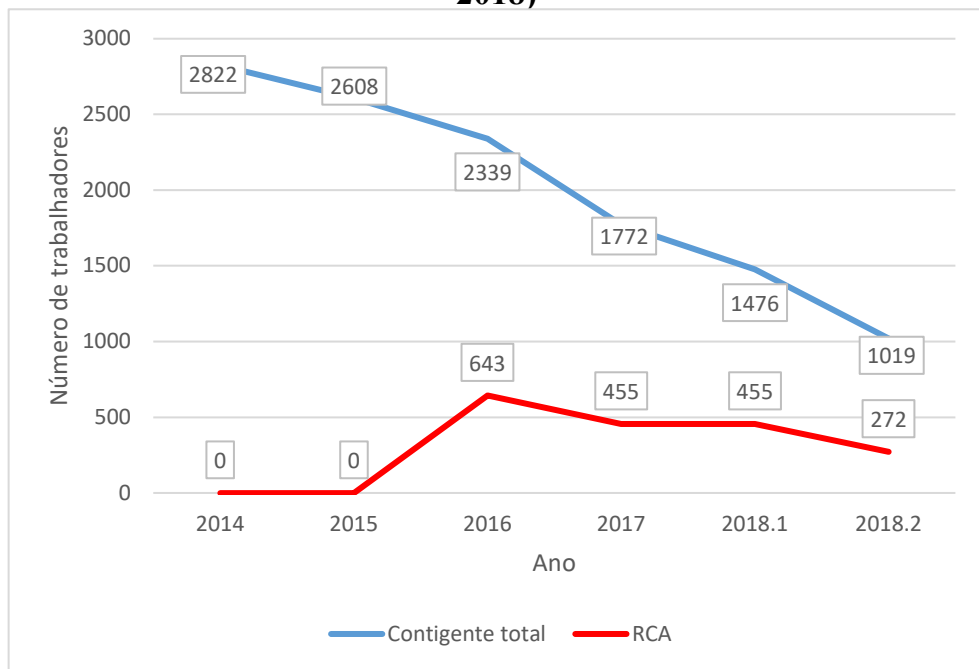
<b>TIPO DE ÁREA</b>	<b>TOTAL m²</b>	<b>ÍNDICE PRODUTIVIDADE MÍNIMA</b>	<b>PERIODICIDADE</b>
<b>1. INTERNA</b>			
1.1 Pisos Frios/A carpetados	320.576,07	800 (m²/servente)	Diário
1.2 Almojarifado/Galpão	35.528,33	1.350 (m²/servente)	Diário
<b>2. ÁREA HOSPITALAR E ASSEMBLADAS</b>			
2.1 C/ insalubridade grau 20%	8.519,12	330 (m²/servente)	Diário
2.1 C/ insalubridade grau 40%	935,45	330 (m²/servente)	Diário
<b>3. ESQUADRIA EXTERNA (Face Interna /Externa)</b>			
3.1 Sem exposição a riscos	64.327,02	220 (m²/servente)	Quinzenal
<b>4. ÁREA EXTERNA</b>			
4.1 Área externa / Estacionamentos	221.689,69	1.500 (m²/servente)	Diário
<b>5 ENCARREGADO</b>			R\$ 2.511.622,84
5.1 ENCARREGADO	1 para cada 30 serventes para cada um dos <i>C campi</i>		Diário

Fonte: DTER (2015).

Depreende-se, portanto, que — como postulado juridicamente no Termo de Referência do edital vinculado ao processo de licitação para contratação da prestação de serviços pela empresa RCA — a precificação estabelecida vincula-se, de forma intrínseca, à área delimitada (m<sup>2</sup>). Simultaneamente, tem-se que o Índice de Produtividade Mínima (IPM), que é o critério técnico-jurídico para adequação normativa do serviço prestado, se estabelece também em relação à área delimitada (m<sup>2</sup>), criando, de forma homóloga, uma vinculação estreita entre, por um lado, a produtividade *per capita*, e, por outro, o faturamento da empresa. Há, portanto, em decorrência deste modelo de precificação, a necessidade — por parte da RCA — de manter constante os índices de produtividade dos servidores terceirizados.

Dado o processo de contingenciamento de recursos, estabelecido pelo Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) e iniciado em 2015, reduz-se a dotação orçamentária da UnB relativas às Outras Despesas Correntes (ODC) — referentes à verba de custeio —, tendo por consequência a instauração do processo de repactuação dos contratos com as empresas terceirizadas. Tal processo de remodelação incorre na redefinição dos valores pactuados que, em última instância, implicam na diminuição do contingente total de servidores terceirizados (Figura 03).

**Figura 03 – Contingente Total x Contingente RCA (2014-2018)**



Fonte: DPO-UnB. Elaboração própria dos autores.

Nota-se que, em decorrência do processo de contingenciamento de recursos e posterior repactuação contratual, há, entre o primeiro semestre de 2016 e o segundo semestre de 2018, uma diminuição do contingente total em torno de 56%. Especificamente no serviço de limpeza e conservação (Grupo RCA), diminuiu-se o contingente em torno de 58%. Dada a repactuação dos contratos realizada em 2017, diminuiu-se o contingente de servidores terceirizados de 643, em dezembro de 2016, para 455, em agosto de 2017. Em decorrência da segunda fase de repactuação dos contratos com as empresas terceirizadas, gestada durante os meses iniciais do primeiro semestre de 2018, reduziu-se de 455 para 272 servidores terceirizados.

Com base nos dois aspectos anteriormente mencionados nesta seção — (a) brusca redução no contingente de servidores terceirizados de limpeza e conservação, em decorrência do contingenciamento de recursos orçamentários, e (b) estabelecimento contratual concatenado entre precificação, metragem e produtividade — verifica-se que há incentivos para, através dos instrumentos jurídicos contratualmente previstos, realizar-se a gestão da força de trabalho terceirizada por meio da manutenção de rígido ordenamento disciplinar do labor e sob estrita produtividade — caracterizando tal gestão como, portanto, constitutiva do processo de precarização<sup>14</sup> das relações de trabalho.

Tendo em vista a desvinculação dos servidores terceirizados do *quadro funcional* da Universidade e, portanto, considerando que os contratos da UnB com empresas terceirizadas representam 67% das despesas de “custeio” (DPO, 2018, p. 11), evidencia-se a especificidade da utilização do regime contratual da “intermediação de mão de obra via empresa interposta” na Administração Pública. Isto é, embora o Estado tenha se reestruturado, desde 1995, de forma homóloga às operações do setor produtivo e, portanto, tenha, segundo alguns, se transformado em um “Estado gerencialista” (Druck, 2016) ou um “Estado-empresa” (Dardot e Laval, 2016), a articulação que este faz do instrumento da terceirização produz um tipo *sui generis* de *flexibilização* da força de trabalho, distinto dos processos de flexibilização que ocorrem na atividade privada. Não se trata de um processo de flexibilização derivado da necessidade de “recomposição das taxas de lucros” ou de “intensificação da eficiência produtiva”, e sim da sujeição “automática” de um contingente selecionado de trabalhadores à discricionariedade do contingenciamento de recursos orçamentários alocados pelo Governo Federal.



## Considerações finais

Os contratos firmados entre a Universidade de Brasília e empresas interpostas que prestam serviços considerados “auxiliares” estão conectados às transformações globais do sistema laboral-produtivo. De início, portanto, explicitou-se a gênese do paradigma produtivo toyotista que, no contexto socioeconômico das décadas de 1960-70, tornara-se a resposta hegemônica ao regime capitalista de acumulação flexível, em um processo conhecido como reestruturação produtiva. Discutiu-se o conceito de terceirização — enquanto prática-chave da incorporação do paradigma toyotista no contexto nacional —, reconstruindo, também, sua posterior inserção, com a Reforma do Estado de 1995, na Administração Pública.

Por fim, analisou-se o processo de terceirização na Universidade de Brasília, com enfoque específico na gestão da força de trabalho vinculada à execução dos serviços de limpeza e conservação, evidenciando o processo de precarização e flexibilização da força de trabalho terceirizada nesta universidade. Este caso específico demonstra a necessidade da literatura especializada de analisar os processos de terceirização, precarização e flexibilização do trabalho não só na força de trabalho do mercado privado, como também na força de trabalho do serviço público no Brasil, dada a especificidade da sujeição da mão de obra terceirizada à volatilidade das despesas discricionárias.

## Referências bibliográficas

ABREU, A.; SORJ, B. Subcontratação e trabalho a domicílio. In: MARTINS, Heloísa Helena Teixeira de Souza, RAMALHO, José Ricardo. (Org.) *Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho*. São Paulo: Hucitec, CEDI/NETS, 1994.

AMATO NETO, João. Reestruturação industrial, terceirização e

redes de subcontratação. *Rev. Adm. Empres.* São Paulo, v. 35, n. 2, p. 33-42, Apr. 1995.

BANDEIRA, L. M.; ALMEIDA, T.M.C. A dinâmica de desigualdades e interseccionalidades no trabalho de mulheres da limpeza pública urbana: o caso das garis. *Mediações*, v. 20, p. 160, 2015.

BEDNARSKI, C.T. *Terceirização no serviço público: estudo de caso na Universidade Federal do Rio Grande do Sul*. Monografia (Graduação) – UFRGS, Escola de Administração. 2012.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. *A reforma do Estado nos anos 90: lógica e mecanismos de controle*. Brasília: Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, 1997. (Cadernos MARE da reforma do estado; vol. 1).

\_\_\_\_\_. A reforma gerencial do Estado de 1995. *RAP*, Rio de Janeiro, 34 (4), Jul/Ago, 2000.

CAGNIN, Rafael Fagundes et al. *A gestão macroeconômica do governo Dilma (2011 e 2012)*. Novos estud. - CEBRAP, São Paulo, n. 97, p. 169-185, Nov. 2013.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de direito administrativo* / José dos Santos Carvalho Filho. – 28. ed. rev., ampl. e atual. até 31-12-2014. – São Paulo: Atlas, 2015.

CASTEL, R. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. 5ª ed. Petrópolis: Vozes, 2005.

CHAVES, M.N. *Terceirização dos serviços de limpeza: vivências de sofrimento de mulheres negras trabalhadoras diante do trabalho*. In: II Simpósio Nacional sobre Democracia e Desigualdades, 2014, Brasília. Anais do II Simpósio Nacional sobre Democracia e Desigualdades. Brasília: UnB, 2014.

COSMO, Gilvam Joaquim. *Gestão de trabalhadores terceirizados em uma instituição federal de ensino superior*. 2008. 52 f. Monografia (Especialização em Gestão Universitária) - Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

CUNHA, Y. R. Terceirização e o setor público. *Revista de Ciências Sociais*, nº 43, Jul/Dez, 2015.

DARDOT, P.; LAVAL, C. *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Boitempo, 2016.

DECANATO DE PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL (DPO-UnB). *Relatório de Gestão (2017)*. Universidade de Brasília, 2018.

\_\_\_\_\_. *Relatório de Execução 2016 e Lei Orçamentária Anual - LOA 2017*. Universidade de Brasília, 2017.

DELLA PORTA, D.; HÄNNINEN, S.; SIISIÄNEN, M.; SILVASTI, T. "The precarization effect". In: \_\_\_\_\_. *The New Social Division*. London: Palgrave Macmillan, 2015.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). *O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores in Relações e Condições de Trabalho no Brasil*. São Paulo, p. 73-147, 2008.

DRUCK, G. & FRANCO & T. Terceirização e precarização: o binômio anti-social em indústrias. In G. DRUCK & T. FRANCO (Orgs.), *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo, 2007.

DRUCK, G.; SENA, J.; PINTO, M.M; ARAÚJO, S. A terceirização no serviço público: particularidades e implicações. In: CAMPOS, A.G. *Terceirização do Trabalho no Brasil*, Brasília: IPEA, 2018.

DRUCK, G; BORGES, A. Terceirização: balanço de uma década. *Cad. CRH*, Salvador, n. 37, p. 111-139, jul/dez, 2002.

DRUCK, Maria da Graça. *Terceirização: (des)fordizando a fábrica, um estudo de complexo petroquímico na Bahia*. Dissertação (doutorado). Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, 1995.

\_\_\_\_\_. A terceirização na saúde pública: formas diversas de precarização do trabalho. *Trab. educ. saúde*, Rio de Janeiro, v. 14, p. 15-43, Nov. 2016.

FERREIRA, Magda Carneiro. *Terceirização no setor público: estudo de caso na Fundação Universidade de Brasília*. 2017. 62 f., il. Dissertação (Mestrado Profissional em Economia) - Universidade de Brasília, Brasília, 2017.

GIOSA, L. A. *Terceirização: uma abordagem estratégica*. São Paulo: Pioneira, 1997.

GODINHO, L. F. R. *Laços frágeis e identidades fragmentadas: interações, discriminações e conflitos entre trabalhadores da Refinaria Landulfo Alves, Bahia, 1990-2006*. Tese de Doutorado, Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2008.

GRAMSCI, Antonio. *Maquiavel, a política, e o Estado moderno*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1991.

HARVEY, David. *The Condition of Post-Modernity*. Cambridge: Blackwell Publishers, 1990.

IRBER, Beatriz Gabriele de Castro Silva. *Trabalhadoras terceirizadas de limpeza e conservação da UnB: relatos de violências, invisibilidade e precarização*. 2016. 74 f., il. Monografia (Bacha-

relado em Ciências Sociais) - Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

JACOBSEN, A.L.; CORDEIRO, E.R. *A terceirização da segurança nas instituições de ensino superior: um estudo na UFSC*. In: XV Colóquio de Gestão Universitária. XV CIGU, 2015, Mar del Plata (Argentina), Anais XV Colóquio de Gestão Universitária. XV CIGU, 2015.

LEIRIA, J. S.; SOUTO, C. F.; SARATT, N. D. *Terceirização passo a passo: o caminho para a administração pública e privada*. Porto Alegre: Sagra-de Luzzatto, 1992.

LIMA, Jacob Carlos. Outsourcing and workers: revisiting some questions. *Cad. Psicol. Soc. Trab*, São Paulo, v. 13, n. 1, p. 17-26, 2010.

LOMBARDI, Maria Rosa. Reestruturação produtiva e condições de trabalho: percepções dos trabalhadores. *Educ. Soc.*, Campinas, v. 18, n. 61, p. 64-87, Dec. 1997

MARCELINO, Paula; CAVALCANTE, Sávio. Por uma definição de terceirização. *Cad. CRH*, Salvador, v. 25, n. 65, p. 331-346, Aug. 2012.

MEDEIROS, Marília Salles Falci. Abordagem Histórica da Reestruturação Produtiva. *Latitude*, v. 3, nº 1, pp. 55-75, 2009.

PEIXE, João Carlos Mendonça Didier Silva. *Terceirização no Brasil: tendências, dilemas e interesses em disputa*. Dissertação (mestrado). Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Serviço Social, 2013.

RIBEIRO, Andressa de Freitas. *Taylorismo, fordismo e toyotismo*. Lutas Sociais (PUCSP), v.19, p. 65, 2015.

SALERNO, Mário Sergio. *Mudança organizacional e trabalho direto em função de flexibilidade e performance da produção industrial*. Prod., São Paulo, v. 4, n. 1, p. 5-22, jun. 1994.

SANTOS, M.F.S; BERÇOTT, D.N. *Razões do Insucesso: relação Executivo-Legislativo e planejamento econômico em Dilma II – o caso do “ajuste fiscal”*. 5ª Jornada de Ciências Sociais da UFJF, Juiz de Fora, 2017.

SARATT, N.; SILVEIRA, A. D.; MORAES, R. P. *Gestão plena da terceirização: o diferencial estratégico*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.

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

SOUTO MAIOR, J. L. *ADI 1.923: legitimação e ampliação da terceirização no setor público*. In: GRUPO DE PESQUISA TRABALHO E CAPITAL. São Paulo: Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2015. Disponível em: [https:// grupo.depesquisatrabalhoecapital.wordpress.com /2015/04/22/](https://grupo.depesquisatrabalhoecapital.wordpress.com/2015/04/22/). Acesso em: 21 jun. 2016.

THÉBAUD-MONY, A. Santé et travail: droit e pratiques du droit - Reflexions autour du role de l'État. In: APPAY, B.: THÉBAUD-MONY, A. (org.) *Précarisation sociale. travail et santé*. Paris: IRESCO. 1997.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. *Estatuto e Regimento Geral*. 2011.

VELLOSO, J.; MARQUES, P.M.F. Recursos Próprios da UnB, o financiamento das IFES e a reforma da educação superior. *Revista*

*Educação e Sociedade*, vol. 26, n. 91, p. 655-680, maio/ago, São Paulo, 2005.

WEBER, Max. *Conceitos básicos de sociologia*. São Paulo: Centauro, 2002.

## **Referências jurídicas**

BRASIL. *Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (324)*. Rel. Min. Luís Roberto Barroso.

\_\_\_\_\_. *Plano diretor da reforma do estado*. Brasília: Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, 1995. (Cadernos MARE)

\_\_\_\_\_. *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: Acesso em: 5 fev. 2014.

\_\_\_\_\_. *Lei n° 6.019*, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, 1974. Disponível em: Acesso em: 5 fev. 2014.

\_\_\_\_\_. *Lei n° 5645*, de 10 de dezembro de 1970. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências. Brasília, 1970. Disponível em: Acesso em: 5 fev. 2014.

\_\_\_\_\_. *Lei n° 7102*, de 20 de junho de 1983. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Brasília, 1983. Disponível em: Acesso em: 5 fev. 2014.

4 A Lei nº 7.102/1983, que dispõe sobre serviços de vigilância em estabelecimentos financeiros é um exemplo restrito modular, por exemplo. Semelhantemente, havia contratações para cobrança de demandas sazonais.

5 Ainda que Druck e Borges (2002) evidenciem que, tendo em vista a especialização e fragmentação do processo produtivo instaurado devido à institucionalização modular da terceirização, buscava-se viabilizar a elevação da produtividade do trabalho via eliminação do “tempo morto” na jornada, dada a circulação das equipes entre várias empresas. Tal processo incorre paralelamente a (i) um aumento da intensificação do trabalho terceirizado (produtividade via intensificação) e (ii) à diminuição do contingente assalariado.

6 Druck et al (2018) relatam a burla dos direitos trabalhistas dos servidores terceirizados de limpeza e conservação Universidade Federal da Bahia (UFBA), bem como a manutenção de servidores em situação de irregularidade. Por fim, Ferreira (2017) evidencia a alta rotatividade dos servidores terceirizados da UnB, enquanto Chaves (2014) e Irber (2016) evidenciam as desigualdades que entrecruzam as trabalhadoras terceirizadas do serviço de limpeza e conservação desta mesma universidade. Embora não tenham sido inseridas neste presente trabalho, as categorias de gênero e raça — qualificadamente analisadas em Bandeira e Almeida (2015), Chaves (2014) e Irber (2016) — são relevantes para compreensão desta categoria de servidores.

7 Nota-se, entretanto, que a definição dos integrantes do corpo técnico-administrativo da Universidade não abrange os servidores terceirizados, desacoplando-os em relação à comunidade universitária. Cosmo (2008), entrevistando inte-



grantes do corpo técnico-administrativo que atuam há décadas na UnB, observou que há uma visão difundida, entre o corpo técnico-administrativo, de que os terceirizados não teriam comprometimento com a Universidade enquanto instituição.

**8** Centro Brasileiro de Pesquisa em Avaliação e Seleção e de Promoção de Eventos. Vale ressaltar que, a partir de 2014, com a criação do respectivo Centro enquanto Organização Social (OS), em acordo entre MEC-UnB-INEP-CEBRASPE, desvincularam-se grande parte das receitas repassadas à UnB.

**9** UnB Idiomas é um programa de extensão vinculado ao Instituto de Letras (IL) que oferece cursos de línguas estrangeiras e não-estrangeiras aos estudantes e à comunidade.

**10** Segundo dados do DPO, tais despesas abrangem, justamente, despesas com (i) estágio, bolsas e eventos; (ii) água, energia e telefone; (iii) comunicação; (iv) despesas patrimoniais de condomínio; (v) despesas com almoxarifado; e, principalmente, (vi) contratos com empresas terceirizadas e contratos diversos.

**11** Não há como explicitar, no presente trabalho, com o detalhe requerido, as consequências da instauração do “Novo Regime Fiscal” para o financiamento do Ensino Superior. Dá-se enfoque, entretanto no Art. 101 do ADCT que, por sua vez, estabeleceu modificações no art. 4º da LOA (2017) e o art. 35 da Portaria nº 8 postulada pela SOF (Secretaria de Orçamento Federal), impossibilitando a abertura de créditos suplementares para o atendimento de despesas primárias sem impor cancelamento de despesa primária em valor correspondente.

**12** Disponível em: <<http://www.daf.unb.br/images/phocadown->

load/diretoriaterceirizacao/contratos/200-2015/CT\_Contrato\_inicial.pdf>. Serão analisados, também, os Termos Aditivos ao contrato.

13 Dentro da cláusula décima, privilegiam-se os itens 3, 7 e 62 — referentes à manutenção do regime disciplinar (“boa ordem”) e substituição imediata de servidores terceirizados.

14 A noção de “precarização” é claramente multifacetada (Della Porta et al, 2015). Neste trabalho, entende-se precarização como ela é usualmente definida na literatura, isto é, como a existência crescente de postos assalariados que, mesmo formais, são caracterizados pela instabilidade, longas jornadas de trabalho e baixos rendimentos.