



VOZES SILENCIADAS, CORPOS INVISÍVEIS: A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO FEMININO TERCEIRIZADO NA UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE – CAMPUS RIO DAS OSTRAS

DELMA SILVEIRA DO NASCIMENTO

Universidade Federal Fluminense. Programa de Pós-Graduação em Administração Pública em Rede Nacional (PROFIAP – UFF)
delmasilveira@id.uff.br

CLAUDIA HENSCHER DE LIMA

Universidade Federal Fluminense. Programa de Pós-Graduação em Administração Pública em Rede Nacional (PROFIAP – UFF)
claudialima@id.uff.br

RESUMO

O presente artigo sistematiza o referencial teórico de minha pesquisa em andamento no âmbito do mestrado profissional em Administração Pública no PROFIAP-UFF, cujo foco recai sobre o adoecimento psíquico de mulheres terceirizadas (serventes, líderes de turma e encarregadas) na Universidade Federal Fluminense (UFF), campus de Rio das Ostras. A discussão teórica está ancorada nos conceitos de neoliberalismo, reforma gerencial do Estado, terceirização e interseccionalidade, considerando os impactos da precarização laboral nas universidades públicas brasileiras. A análise crítica busca evidenciar como a lógica da eficiência e da contenção fiscal tem afetado mulheres negras, pobres e periféricas, resultando em um processo gradual de silenciamento e negligência institucional. Este texto dialoga com a área temática "Liderança e Gestão de Pessoas nas IES" do XXIV Congresso Internacional de Gestão Universitária, ao propor uma reflexão sobre a invisibilidade das trabalhadoras terceirizadas nas práticas de gestão e governança universitária, enfatizando a urgência de políticas públicas que garantam dignidade, saúde e reconhecimento a essas mulheres.

Palavras-chave: terceirização; interseccionalidade; adoecimento psíquico; mulheres negras; universidades públicas.

1. INTRODUÇÃO

O artigo apresenta os resultados preliminares da pesquisa *Vozes publicamente silenciadas: um estudo de caso sobre mulheres terceirizadas na Universidade Federal Fluminense - Campus Rio das Ostras*, conduzida junto ao Programa de Mestrado Profissional em Rede Nacional (PROFIAP), na Universidade Federal Fluminense (Campus de Volta Redonda) desde o ano de 2024. A questão central da pesquisa é abordar o impacto da terceirização dos serviços de limpeza sobre a saúde das mulheres trabalhadoras terceirizadas na Universidade Federal Fluminense – UFF no *campus* de Rio das Ostras, com os cargos de Servente de Limpeza, Servente Líder de Turma e Encarregada.

A investigação se articula com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU, particularmente o ODS 5 (igualdade de gênero), ODS 8 (trabalho decente e crescimento econômico) e ODS 10 (redução das desigualdades), reafirmando o compromisso da universidade com a justiça social.

A pesquisa tem como foco a análise das condições de trabalho de mulheres terceirizadas — especificamente serventes, líderes de turma e encarregadas — na Universidade Federal Fluminense (UFF), campus de Rio das Ostras, sob a perspectiva crítica da gestão de pessoas nas Instituições de Ensino Superior (IES), objetificando identificar e problematizar os efeitos da precarização laboral sobre a saúde psíquica dessas trabalhadoras, à luz dos marcadores sociais de gênero, raça e classe, destacando as formas de invisibilidade institucional e exclusão simbólica que atravessam suas experiências cotidianas. A análise ancora-se no conceito de interseccionalidade como ferramenta teórico-metodológica essencial para compreender como múltiplas opressões se articulam na constituição de subjetividades marginalizadas dentro do ambiente universitário. Trata-se de uma discussão que ultrapassa os limites operacionais da terceirização, ao compreender esse fenômeno como expressão concreta das reformas neoliberais que reconfiguraram o papel do Estado e redirecionaram os princípios da gestão pública, priorizando a eficiência e o controle fiscal em detrimento da valorização do trabalho humano.

A pesquisa caracteriza-se como um estudo qualitativo, de natureza exploratória, em três etapas: levantamento bibliográfico; levantamento documental; entrevistas semiestruturadas com mulheres terceirizadas do campus UFF de Rio das Ostras, especialmente aquelas que atuam como serventes, líderes de turma e encarregadas. A pesquisa está em fase de submissão ao Comitê de ética em Ciências Humanas da Universidade Federal Fluminense, junto a Plataforma Brasil. Para o presente artigo, será apresentada a organização do levantamento bibliográfico conduzida até o momento, por meio de autores críticos ao neoliberalismo, à reforma do Estado e à precarização do trabalho.

A discussão propõe uma reflexão sobre os limites da gestão de pessoas nas universidades públicas, quando esta ignora as desigualdades estruturais e mantém uma lógica organizacional que naturaliza o sofrimento e a exclusão. Ao situar a terceirização como um processo que afeta não apenas a estrutura ocupacional, mas também a subjetividade das trabalhadoras envolvidas, o estudo contribui para o debate sobre gestão inclusiva, saúde ocupacional e responsabilidade institucional. Por fim, a discussão busca sedimentar argumentos para embasar caminhos possíveis para a construção de políticas públicas que reconheçam a centralidade dessas mulheres no funcionamento da universidade e garantam condições dignas de trabalho, bem como estratégias de cuidado e escuta ativa dentro das políticas de gestão de pessoas.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A presente seção tem por objetivo apresentar e caracterizar historicamente a trajetória de consolidação e ampliação das práticas neoliberais que impactaram sobre os recursos

financeiros para a gestão das instituições públicas brasileiras de ensino superior. Neste sentido, será discutido a partir de autores e autoras contemporâneos(as) de relevância acadêmica na temática das reformas e contrarreformas do Estado, a terceirização de serviços de limpeza referente aos cargos de servente e encarregada, a interseccionalidade, bem como o sofrimento psíquico de mulheres racializadas, trabalhadoras nas funções de limpeza e serviços gerais de uma universidade pública como a UFF.

2.1. A NEOLIBERALISMO, MINISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO E REFORMA DO ESTADO E AS CONTRARREFORMAS DO ESTADO

A análise da administração pública brasileira não pode ser dissociada do longo período histórico de reformas que moldaram a estrutura do Estado¹ desde a Era Vargas, transformando suas relações e práticas laborais, incentivada pela redemocratização nos anos 1980 e pela força do neoliberalismo.

O neoliberalismo, que emerge nos países de economia central ao longo da década de 1970, caracteriza-se pela redução do papel do Estado na economia, promoção do livre mercado e valorização da iniciativa privada, com uma narrativa de que a desregulamentação e a privatização levariam a uma maior eficiência econômica (Behring e Boschetti, 2018). Essa abordagem, embora tenha promovido crescimento em alguns contextos, também resultou em crises sociais e financeiras, gerando debates sobre a necessidade de reavaliação das políticas neoliberais.

No Brasil, a partir da crise da dívida dos anos 1980, iniciou-se a consolidação do neoliberalismo, especialmente com o Plano Real em 1994, que buscou ajustes fiscais e a redução da intervenção estatal na economia, refletindo um movimento que culminou na Reforma Gerencial de 1995, proposta por Luiz Carlos Bresser-Pereira. Desde, então, os anos 1990, a Reforma do Estado proposta por Luiz Carlos Bresser-Pereira, por meio do Ministério da Administração e Reforma do Estado (MARE), introduziu uma nova lógica de gestão pública inspirada nos preceitos do gerencialismo. Esta lógica passou a defender a eficiência do mercado como modelo ideal, promovendo a substituição do modelo burocrático pelo modelo gerencial com foco em resultados, produtividade e avaliação por desempenho (Bresser-Pereira, 1998). Contudo, a lógica de modernização administrativa serviu também como justificativa para a flexibilização das relações de trabalho, a extinção de cargos públicos e a intensificação da terceirização.

Um marco inquestionável do avanço da terceirização é a reforma administrativa empreendida na segunda metade da década de 1990, que incentivou e regularizou a terceirização de atividades-meio (Raposo, 2021) e precedeu o primeiro mandato do governo Lula. De acordo com Krein, Santos e Nunes (2012), apesar de algumas políticas progressistas (como a valorização do salário-mínimo e o fortalecimento do emprego formal), o governo Lula não rompeu com a lógica de flexibilização iniciada nos anos 1990. A precarização via terceirização, contratos atípicos e formas informais de contratação continuou a avançar, ainda que revestida de uma retórica voltada à inclusão e proteção social. O legado trabalhista dos governos Lula e Dilma revela tanto avanços importantes na regulação pública do trabalho, quanto a manutenção de tendências estruturais de precarização, refletindo os limites e contradições de um projeto de desenvolvimento que buscou conciliar interesses do capital e do trabalho sem romper com a lógica neoliberal herdada da década anterior.

Com a ascensão de Michel Temer à presidência, a agenda neoliberal foi radicalizada, por meio do documento “Uma Ponte para o Futuro” (PMDB, 2015), que propôs a redução do papel do Estado em nome do ajuste fiscal. O programa promoveu uma revisão profunda dos direitos sociais e trabalhistas, priorizando a desindexação dos benefícios, a limitação de gastos públicos e a ampliação das concessões ao setor privado (Cavalcanti; Venerio, 2017).

A Emenda Constitucional nº 95, aprovada em 2016, institucionalizou o congelamento dos gastos públicos por 20 anos, representando uma ruptura com os princípios constitucionais de ampliação dos direitos sociais. Em 2017, a Lei nº 13.429 autorizou a terceirização irrestrita inclusive para atividades-fim, promovendo uma fragilização inédita da proteção trabalhista. Segundo Ferrajoli (2004), os direitos fundamentais só são efetivos quando garantidos por estruturas institucionais sólidas; ao desmantelá-las, o Estado renuncia ao seu dever de garantir justiça social.

No campo da cidadania, como argumenta Thomas Marshall (1967), a ausência de direitos sociais efetivos configura uma cidadania incompleta. A segmentação do acesso aos direitos, promovida pelas reformas, relega os trabalhadores terceirizados — em especial mulheres negras, vulneráveis e periféricas — à condição de cidadãos de segunda classe. O resultado é um apartheid laboral que consolida desigualdades históricas.

Nas universidades públicas, essas políticas se materializaram na contratação precária de empresas terceirizadas para funções essenciais, como a limpeza e conservação dos espaços. A vulnerabilidade das trabalhadoras terceirizadas, se enfrentam alta rotatividade, assédio, ausência de benefícios e adoecimento físico e mental, se agravada pela invisibilidade institucional. Neste sentido, a crítica de José Murilo de Carvalho (2015) é contundente e precisa: crescimento econômico sem redistribuição de renda perpetua a desigualdade. A promessa de modernização presente em “Uma Ponte para o Futuro” converteu-se em retrocesso social, precarizando vínculos de trabalho e esvaziando o sentido redistributivo do Estado.

A precarização dos vínculos de trabalho e seus impactos psicossociais, com a subordinação dos interesses sociais às exigências do mercado, corroboram, ainda, os estudos de Dardot e Laval (2016) e Lôwy (2016).

Lôwy (2016) identificou na ascensão da lógica de mercado, a vertente autoritária do neoliberalismo. Essa vertente se esclarece por meio do estudo de Dardot e Laval (2016), que identificou como racionalidade neoliberal, a subjetivação da lógica de mercado que transforma sujeitos em empreendedores de si, culpabilizando-os por seus fracassos e estimulando a autovigilância e a resignação diante da precarização.

À luz dessas referências, o processo iniciado com o MARE e, posteriormente atualizado pelas contrarreformas pós-2016, deslocaram o sentido de bem público, desestruturando os pilares da proteção social e da dignidade no trabalho. No contexto das universidades, a terceirização se consolida como uma ferramenta de gestão autoritária, que oculta desigualdades sob o discurso da eficiência e do controle financeiro; e assim silencia as trabalhadoras que sustentam cotidianamente o funcionamento da instituição.

A categoria de interseccionalidade torna-se aqui outra ferramenta teórica e política fundamental. Como nos lembra Akotirene (2019), não se trata de somar opressões, mas de compreender como elas se articulam e produzem modos específicos de sofrimento e resistência.

2.2. INTERSECCIONALIDADE, SOFRIMENTO PSÍQUICO E RESISTÊNCIA.

A interseccionalidade, conforme delineada por Carla Akotirene (2019), é uma ferramenta epistemológica e política que permite compreender como gênero, raça e classe interagem para estruturar a opressão vivenciada por mulheres negras em postos precarizados. No caso das trabalhadoras terceirizadas nas universidades públicas, essa sobreposição de marcadores sociais de desigualdade revela-se particularmente cruel: a cor da pele, o gênero feminino e a origem de classe operária tornam-se determinantes não apenas das condições objetivas de trabalho, mas também da forma como essas mulheres são vistas — ou não vistas — dentro da instituição universitária.

Como argumentam Dardot e Laval (2016), a racionalidade neoliberal institui um modelo de subjetivação que culpabiliza o indivíduo por sua precariedade, ocultando os mecanismos estruturais que produzem essa condição. Assim, as mulheres terceirizadas internalizam o fracasso como falha pessoal, desenvolvendo quadros de ansiedade, depressão, distúrbios do sono e esgotamento, muitas vezes naturalizados como parte do "fardo" de ser mulher, negra e pobre em uma sociedade desigual.

Essa dor, contudo, não é passiva. Nas brechas do cotidiano, entre a limpeza das salas e os corredores da universidade, emerge a resistência. Essa resistência, embora nem sempre ruidosa, manifesta-se em formas micropolíticas de enfrentamento: redes de solidariedade entre colegas, apoio mútuo diante das injustiças, trocas afetivas com estudantes, estratégias de autopreservação emocional e, por vezes, tentativas de denúncias formais de abusos e mobilização por direitos, majoritariamente, sem êxito. Assim, seguem negligenciadas pela gestão formal da instituição.

A universidade pública, ao ignorar essas práticas de resistência silenciosa, perpetua a exclusão das mulheres em questão. Ao mesmo tempo, as formas de resistência constituem um campo fértil para a reconstrução de políticas institucionais baseadas na escuta e no reconhecimento. O cuidado de si e o cuidado mútuo, como propõe Foucault (1985), ganham aqui uma dimensão política incontornável: tornam-se formas de recusa ao desamparo e afirmação da vida. Escutar essas mulheres é, portanto, romper com a lógica da indiferença e afirmar que a universidade precisa ser para todas e todos – inclusive para quem a limpa, sustenta e a mantém viva.

3. METODOLOGIA

A pesquisa conduzida no âmbito do PROFIAP/UFF caracteriza-se como um estudo qualitativo, de natureza exploratória, em três etapas:

Etapa 1. Levantamento bibliográfico.

Etapa 2. Levantamento documental;

Etapa 3. Entrevistas semiestruturadas com mulheres terceirizadas do campus UFF de Rio das Ostras, especialmente aquelas que atuam como serventes, líderes de turma e encarregadas. No que se refere a essa etapa, a pesquisa está em fase de submissão ao Comitê de ética em Ciências Humanas da Universidade Federal Fluminense, junto a Plataforma Brasil.

Para o presente artigo, será apresentada a organização do levantamento bibliográfico conduzida até o momento, por meio de autores críticos ao neoliberalismo, à reforma do Estado e à precarização do trabalho.

4. RESULTADOS

A sistematização teórica realizada até o presente momento permitiu identificar um conjunto de elementos centrais que configuram o cenário de vulnerabilidade vivido por mulheres terceirizadas que atuam nos serviços de limpeza do campus da Universidade Federal Fluminense, em Rio das Ostras. A partir da análise crítica da literatura e de documentos institucionais, emergem dois eixos fundamentais que estruturam os resultados preliminares: os impactos da terceirização na experiência laboral dessas mulheres e o papel institucional da universidade na reprodução (ou enfrentamento) das desigualdades.

4.1. TERCEIRIZAÇÃO E INVISIBILIDADE NA UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE (RIO DAS OSTRAS)

Localizada na Região dos Lagos, no litoral norte do estado do Rio de Janeiro, Rio das Ostras possui uma história que remonta ao século XVI, com registros de ocupação por povos indígenas como os Tamoios e Goitacazes. A região era conhecida como Rio Leriipe, termo indígena que significa "molusco" ou "ostra grande" (Wikipédia, acesso em 30/04/2025).

Durante o período colonial, a área integrou a Capitania de São Vicente e foi objeto de sesmarias concedidas aos jesuítas, que estabeleceram marcos importantes, como a antiga igreja de Nossa Senhora da Conceição e o Poço de Pedras, construídos com a ajuda de indígenas e escravizados. Após a expulsão dos jesuítas em 1759, a igreja foi concluída por outras ordens religiosas.

A cidade experimentou crescimento significativo com a chegada da Estrada de Ferro Leopoldina e a construção da Rodovia Amaral Peixoto, facilitando o acesso e impulsionando o turismo. A instalação da Petrobras em Macaé também contribuiu para o desenvolvimento econômico regional, beneficiando Rio das Ostras. Em 10 de abril de 1992, Rio das Ostras conquistou sua emancipação político-administrativa, desmembrando-se do município de Casimiro de Abreu. Desde então, a cidade tem apresentado um dos maiores índices de crescimento populacional do estado, com uma taxa média anual de 11%.

De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2025), Rio das Ostras possui uma densidade demográfica de 686,23 hab/ km² e uma população estimada de aproximadamente 168.099 habitantes em 2024, distribuídos em uma área de 228,044 km², com mais de 90% residindo na zona urbana. Rio das Ostras garantia à UFF uma escolarização entre 6 e 14 anos de 98,2% em 2010 e com o Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM, 2024) de 0,773, ficando na época em terceiro lugar, perdendo para a Capital e a cidade de Niterói.

A economia local é diversificada, com destaque para o turismo, impulsionado pelas belas praias e atrações naturais, como a Lagoa de Iriri e o Monumento Natural dos Costões Rochosos. Além disso, a cidade integra a cadeia produtiva do petróleo, devido à proximidade com a Bacia de Campos e à presença de empresas fornecedoras de serviços para a indústria petrolífera. O setor de serviços também é relevante, abrangendo comércio, educação e saúde. O crescimento populacional e econômico tem exigido investimentos em infraestrutura urbana e social, incluindo habitação, transporte e saneamento básico.

Neste território a UFF expandiu sua presença no estado do Rio de Janeiro com a criação do Polo Universitário de Rio das Ostras (PURO), inaugurado em 2004 quando as aulas tiveram início no Colégio Professora América Abdala, resultado de uma parceria entre a universidade e a prefeitura local, visando à interiorização do ensino superior e ao desenvolvimento regional. Em 27 de setembro de 2004, foi inaugurada a nova sede do então PURO, localizada até a presente data à Rua Recife, quadra 7, lote 1, no bairro Jardim Bela Vista. A Universidade Federal Fluminense, possui, no município de Rio das Ostras (Rio de Janeiro), um polo que abriga duas unidades institucionais: o Instituto de Humanidades e Saúde (IHS) e o Instituto de Ciência e Tecnologia (ICT) onde são oferecidos cinco cursos de graduação (Ciência da Computação, Enfermagem, Engenharia de Produção, Produção Cultural, Psicologia e Serviço Social).

A UFF, a exemplo de outras Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), passou a adotar o modelo de terceirização de forma crescente a partir da década de 1990, seguindo a lógica de racionalização administrativa promovida pela Reforma do Estado. Essa diretriz, consolidada no Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (MARE), priorizou a contenção de despesas e a flexibilização das relações laborais, incentivando a transferência de atividades não exclusivas de Estado para empresas privadas (Bresser-Pereira, 1998).

Inicialmente restrita aos serviços de limpeza e vigilância, a terceirização na UFF rapidamente se estendeu a setores estratégicos da universidade, como apoio administrativo, manutenção predial, transporte, bibliotecas, tecnologia da informação e biblioteca. O marco de expansão desse processo deu-se com o Programa de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), implementado a partir de 2007, que promoveu a abertura de novos *campi* e cursos sem o correspondente aumento do quadro de servidores concursados. Assim, a terceirização consolidou-se como solução pragmática para suprir lacunas operacionais em setores essenciais da instituição.

Esse movimento foi acompanhado por um aumento substancial dos contratos de terceirização: de apenas 8 contratos nos anos 1990, a universidade passou a contar com 22 contratos na década seguinte e 58 nos anos 2010, ampliando a presença de terceirizados em diversos segmentos da vida universitária (Raposo, 2021). Contudo, essa expansão foi acompanhada de fragilidades estruturais.

A exemplo, O Relatório de Avaliação da UFF na Controladoria-Geral da União (CGU) referente ao exercício de 2018, datado em 16 de agosto de 2019, aponta diversas falhas no controle e nos cálculos de benefícios dos empregados terceirizados tais como vale de transporte, entre outros, destacando-se que os erros a maior, favoreciam a empresa contratada.

Estudos mostram que trabalhadores terceirizados enfrentam remunerações inferiores, ausência de direitos garantidos aos servidores públicos e alta rotatividade entre empresas contratadas, o que compromete a estabilidade das relações laborais e o acúmulo de benefícios como férias e 13º salário (Raposo, 2021).

A legislação vigente, como a Lei nº 9.632/98, estabelece um arcabouço que legitima a extinção de cargos e a implementação da terceirização, permitindo que a administração pública se adeque às novas dinâmicas de mercado. A proibição de subordinação direta dos empregados das contratadas ao órgão público, bem como a necessidade de mensuração precisa dos serviços prestados, busca garantir que a terceirização não se torne um mecanismo de precarização do trabalho, mas sim uma alternativa viável e legalmente estruturada. No entanto, o que se observa é que, na prática, as empresas privadas contratadas concentram o poder de recrutamento, seleção, preparação e gestão dos trabalhadores, agindo com autonomia e estabelecendo uma relação de subordinação direta com os terceirizados, muitas vezes descolada das reais demandas do serviço público.

Essa configuração transfere não apenas as responsabilidades administrativas, mas também parcela significativa do poder político e econômico para o setor privado, comprometendo o controle social e institucional sobre as condições laborais e sobre a qualidade dos serviços prestados. Nesse sentido, a terceirização, ao colocar o poder de gestão de trabalhadores a serviço do interesse privado, não apenas precariza vínculos, mas também fragiliza os princípios democráticos no interior da gestão pública.

Se analisarmos a extinção de cargos e a terceirização de serviços, evidencia-se uma estratégia de racionalização da administração pública que, ao eliminar funções obsoletas e delegar atividades a prestadores especializados, busca modernizar a gestão pública. Muito embora esta abordagem devesse propiciar não apenas a eficiência operacional, mas também a adequação às exigências contemporâneas de governança, enfatizando a importância de uma administração pública que se reconfigura para atender às demandas sociais e econômicas, ela não se mantém eficaz nem responsável quando permite a precarização do trabalho terceirizado, principalmente para mulheres.

A crise orçamentária iniciada em 2015 agravou esse cenário. Casos de paralisações por atrasos salariais, suspensão de contratos e fechamento temporário de restaurantes universitários evidenciam os impactos negativos dessa política de gestão sobre a continuidade dos serviços prestados à comunidade acadêmica. Entre 2014 e 2019, o setor de alimentação da

UFF enfrentou substituições frequentes de empresas, sem que houvesse interrupção das atividades, mas com perdas expressivas para os trabalhadores em seus vínculos contratuais (Raposo, 2021).

Além dos aspectos econômicos e administrativos, a precarização também assume contornos de gênero e classe. A divisão sexual do trabalho é nítida: enquanto 73% das trabalhadoras terceirizadas da limpeza são mulheres, 100% dos trabalhadores da vigilância identificados eram homens. A maioria dos terceirizados possui apenas o ensino médio completo e recebiam salários médios inferiores a R\$ 1.500,00 (Raposo, 2021), o que reforça a marginalização social desse grupo.

Do ponto de vista teórico, a análise de Antunes e Druck (2013) revela que a terceirização nas IFES se insere em um processo mais amplo de reconfiguração das relações de trabalho no contexto do capitalismo globalizado. Esse modelo promove a fragmentação da classe trabalhadora, dificulta sua organização sindical e reforça mecanismos de controle sobre os segmentos mais vulneráveis do proletariado, especialmente mulheres negras e pobres, majoritárias nos setores terceirizados.

Na UFF, a invisibilidade dos trabalhadores terceirizados é expressa na exclusão simbólica e institucional: embora exerçam funções indispensáveis ao cotidiano universitário, esses profissionais frequentemente não são reconhecidos como integrantes da comunidade acadêmica. Esse fenômeno, que alia a precarização das condições de trabalho à ausência de pertencimento institucional, revela os limites do modelo gerencial aplicado à administração pública.

A terceirização, portanto, configura-se como elemento estrutural da atual lógica de gestão universitária, sustentada por políticas de austeridade, restrições orçamentárias e diminuição de concursos públicos. A reversão desse quadro demanda mais do que ajustes técnicos: exige uma reflexão crítica sobre o papel do Estado, o sentido do trabalho público e o compromisso das universidades com a justiça social e a dignidade do trabalho. Trata-se de um desafio que não se resolve apenas com a regulamentação, mas que requer mobilização política, revisão normativa e fortalecimento das redes de solidariedade e resistência dentro das instituições.

Em Rio das Ostras, assim como nos demais campi, coexistem trabalhadores concursados (docentes e técnicos-administrativos) e terceirizados (limpeza, segurança, manutenção, zeladoria, entre outros); e a empresa contratada para a prestação daqueles serviços de limpeza chama-se SOLL - Serviços, Obras e Locações LTDA, sendo a mesma há mais de quatro anos.

A vivência cotidiana neste espaço institucional permite a observação de que a convivência não é neutra: tende a expressar relações hierárquicas de trabalho, marcadas por assimetrias estruturais, próprias do processo de terceirização no serviço público.

Como nos apontam Antunes (2008), Druck (2011), Krein (2007), a terceirização frequentemente fragmenta os vínculos laborais e institucionais, criando “trabalhadores de dentro” e “trabalhadores de fora” no mesmo espaço físico e organizacional; precariza as condições de trabalho, invisibiliza a presença dos trabalhadores terceirizados, favorece práticas de opressão cotidiana. Nesse cenário, o campus universitário se torna um espaço contraditório: ao mesmo tempo que se apresenta como lugar do saber, da inclusão e da transformação social, reproduz dinâmicas excludentes e conservadoras nas relações de trabalho. Este panorama instiga a realização da pesquisa de mestrado em andamento.

Segundo Raposo (2021) até o ano de 2021, a universidade possuía 832 trabalhadores terceirizados, o que representa menos de um quarto dos servidores técnicos da UFF – proporção que já foi bem maior em períodos anteriores. Do quantitativo terceirizado, 34% puderam ser identificados como mulheres e 66% como homens. De acordo com a autora, a divisão sexual do trabalho aparece explicitamente quando vista sob perspectivas específicas,

por exemplo, no serviço de limpeza as mulheres são a maioria (73%) e os homens minoria (27%), enquanto no serviço de vigilância, 100% dos funcionários foram identificados como homens. A maior parte dos trabalhadores possuía ensino médio completo (64%), e em menor proporção ensino fundamental completo (24%), ensino fundamental incompleto (8%) e educação superior (4%).

As serventes, líderes de turma e encarregadas exercem suas funções em condições precárias, marcadas por baixa remuneração, insegurança contratual, alta rotatividade e ausência de políticas institucionais voltadas à proteção da saúde física e mental. A invisibilidade que recai sobre essas trabalhadoras não é acidental, mas estrutural e corrobora o conceito de racionalidade neoliberal proposto por Dardot e Laval (2016).

Diversos estudos acerca da terceirização apontam para a precarização das relações de trabalho em múltiplos aspectos. Em nota técnica, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) assinala as diferenças nas relações trabalhistas entre as atividades tipicamente terceirizadas e as atividades tipicamente contratadas. A maior taxa de rotatividade, o aumento da jornada de trabalho, o rebaixamento salarial e o aumento dos afastamentos por acidentes de trabalho nas contratações terceirizadas estão entre os principais resultados da pesquisa (DIEESE, 2017) como aponta Raposo (2021).

Esta precarização deriva da racionalidade neoliberal que reserva aos corpos negros, femininos e periféricos os trabalhos mais árduos, invisibilizados e descartáveis. As universidades, ao contratarem empresas terceirizadas sem garantir condições dignas de trabalho, reproduzem lógicas coloniais e patriarcais. A gestão universitária, orientada por metas e indicadores de produtividade, frequentemente ignora as necessidades humanas e subjetivas dessas mulheres.

Conforme fora dito anteriormente, a interseccionalidade torna-se aqui ferramenta teórica e política fundamental. Não se trata de somar opressões, mas de compreender como elas se articulam e produzem modos específicos de sofrimento e resistência, como nos lembra Carla Akotirene (2019, p. 43-44):

Em vez de somar identidades, analisa-se quais condições estruturais atravessam corpos, quais posicionalidades reorientam significados subjetivos desses corpos, por serem experiências modeladas por e durante a interação das estruturas, repetidas vezes colonialistas, estabilizadas pela matriz de opressão, sob a forma de identidade.

Neste sentido, infere-se que o sofrimento psíquico dessas mulheres não é apenas efeito da carga de trabalho, urge então compreender até que ponto as estruturas de opressão associadas às políticas neoliberais de precarização do trabalho influenciam de modo constante possíveis sentimentos de não pertencimento, de instabilidade e de medo de perder o emprego, além da ausência de reconhecimento institucional.

4.2. A PRECARIZAÇÃO COMO EFEITO ESTRUTURANTE DA TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização, ao ser incorporada como modelo dominante de gestão do trabalho nas instituições públicas, consolida dinâmicas que fragmentam os vínculos de pertencimento e aprofundam assimetrias já historicamente arraigadas. No caso das mulheres negras que ocupam funções como serventes, líderes de turma e encarregadas, essa forma de contratação reforça sua condição de subalternidade. Elas vivenciam uma realidade marcada por instabilidade contratual, rotatividade elevada, ausência de perspectivas de ascensão profissional e sobrecarga emocional. A lógica neoliberal que sustenta esse processo não apenas racionaliza cortes de gastos, mas promove uma cultura institucional que desvaloriza o trabalho de cuidado e manutenção — atribuído, de modo quase exclusivo, a corpos femininos e racializados.

Observadas estas condições de trabalho a pesquisa de mestrado pretende constatar que a precarização não se limita ao campo material, mas reverbera na saúde mental e emocional dessas mulheres, gerando sintomas como esgotamento, ansiedade, medo e um sentimento difuso de exclusão. A naturalização da precariedade como “parte do trabalho” contribui para o silenciamento das queixas e para a invisibilidade dessas trabalhadoras nas práticas cotidianas da UFF. Trata-se de uma lógica institucional que perpetua, de forma sutil e persistente, o afastamento dessas mulheres dos espaços de decisão e reconhecimento.

4.3.O ESPAÇO UNIVERSITÁRIO E A INVISIBILIDADE INSTITUCIONALIZADA

No campus de Rio das Ostras, a convivência entre servidores concursados e trabalhadores terceirizados evidencia uma divisão simbólica que extrapola funções operacionais: há uma segmentação subjetiva que separa “quem pertence” da universidade de “quem apenas a serve”. Essa clivagem, embora não formalizada, manifesta-se em gestos, ausências e políticas omissas. A invisibilidade dessas mulheres não se dá apenas por falta de representação formal, mas pela ausência de escuta, cuidado e acolhimento diante de suas demandas.

A análise do levantamento bibliográfico conduzido ao longo deste artigo, revela que as políticas institucionais voltadas para o bem-estar do corpo técnico-administrativo raramente alcançam as trabalhadoras terceirizadas. Embora sejam essenciais para o funcionamento da universidade, elas permanecem à margem das ações de valorização profissional, formação continuada e suporte psicossocial. Essa exclusão reforça o ciclo de adoecimento e desmobilização, esvaziando o sentido de pertencimento e aprofundando a desproteção subjetiva e institucional. Conforme indicam autores como Akotirene (2019), Dardot e Laval (2016) e José Murilo de Carvalho (2015), as estruturas de poder não apenas regulam o trabalho, mas também moldam quem pode ser visto, ouvido e cuidado. No caso das terceirizadas, trata-se de uma cidadania limitada, condicionada à lógica da subcontratação e desprovida de garantias fundamentais.

4.4.IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO DOS SERVIÇOS DE LIMPEZA NA AGENDA ONU 2030 E PROPOSTA DE POLÍTICA INSTITUCIONAL E AÇÕES

A terceirização em universidades públicas pode ser analisada sob a perspectiva dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda ONU 2030 – especialmente, no que se refere à eficiência, redução de custos e foco nas atividades-fim.

O recurso à terceirização no funcionamento das universidades públicas federais brasileiras é, cada vez mais, frequente integrando-se à rotina administrativa. Não havendo reposição dessas vagas, o trabalho realizado anteriormente por um servidor público precisa ser repassado a outra pessoa. Nesse novo quadro, é fundamental a preocupação com o risco da precarização das condições de trabalho, com baixos salários, falta de benefícios, jornadas exaustivas e falta de segurança no trabalho. O quadro 1 apresenta a correlação entre os ODS e a política de terceirização das mulheres trabalhadoras nas funções de Serventes de Limpeza, Serventes Líder de Turma e Encarregadas especificada para a situação da UFF- *Campus* Rio das Ostras; bem como uma proposta de política institucional à ser observada neste quadro institucional de terceirização.

Quadro 1. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (Agenda ONU 2030) e Política de Tratamento das Mulheres Terceirizadas na UFF- *Campus* Rio das Ostras.

ODS (AGENDA 2030)	Descrição (AGENDA 2030)	Proposta de Política Institucional e Ações
ODS 3 – Saúde e Bem-Estar	“Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades” (p.21)	A formulação da Política de Contratação de Mulheres terceirizadas deve observar políticas de promoção de legislação, políticas e ações na direção de assegurar àquelas uma vida saudável promovendo bem-estar a todas, tais como: Promoção da Saúde e Bem-Estar: implementar programas de saúde que incluam acesso a consultas médicas, acompanhamento psicológico e cuidados de saúde reprodutiva, visando garantir que essas trabalhadoras tenham acesso a serviços de saúde adequados; Educação e Conscientização: desenvolver campanhas de conscientização sobre saúde mental, prevenção de doenças e direitos trabalhistas, promovendo a educação popular em saúde entre as funcionárias terceirizadas; Ambiente de Trabalho Seguro: garantir condições de trabalho seguras e saudáveis, com a implementação de práticas que previnam acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, respeitando as normas de segurança; Apoio à Maternidade: criar ações internas ao <i>campus</i> universitário que assegurem licença maternidade adequada, além de apoio durante a gestação e amamentação promovendo um ambiente inclusivo e que respeite os direitos das mães, proporcionando acesso às atividades internas ao <i>campus</i> quando este divulgar formas de apoio às mães da comunidade acadêmica; Participação Social: fomentar a participação das mulheres terceirizadas em decisões que impactam seu trabalho e saúde, promovendo um espaço de diálogo entre o <i>campus</i> universitário e as trabalhadoras; e Integração de Serviços: conectar os serviços de saúde do <i>campus</i> universitário com as necessidades específicas das mulheres terceirizadas, garantindo que elas tenham acesso a recursos e apoio adequados, principalmente no aspecto psicológico.
ODS 4 - Educação de Qualidade	Assegurar a educação inclusiva e equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todas e para todos. (p. 23)	A formulação da Política de Contratação de Mulheres terceirizadas deve observar políticas de promoção, de legislação, políticas e ações na direção de garantir acesso a uma educação promovendo oportunidades de aprendizagem, tais como: Capacitação e Formação: oferecer programas de capacitação e formação profissional para mulheres terceirizadas, focando em habilidades que aumentem sua empregabilidade e autonomia; Apoio Psicossocial: implementar serviços de apoio psicossocial que promovam o bem-estar e a saúde mental das trabalhadoras, abordando questões de violência, estresse e desigualdade junto ao Serviço de Psicologia Aplicada do <i>campus</i> em questão; Políticas de Inclusão: criar políticas internas e ações no <i>campus</i> universitário que garantam a inclusão de mulheres em processos decisórios e na construção de ambientes de trabalho seguros e respeitosos; Sensibilização e Educação: promover campanhas de sensibilização e educação dentro do <i>campus</i> universitário sobre a importância da igualdade de gênero e os direitos das trabalhadoras terceirizadas; Mentoria e Rede de Apoio: estabelecer programas de mentoria que conectem mulheres terceirizadas aos profissionais do <i>campus</i> universitário, criando uma rede de apoio e compartilhamento de experiências; e Monitoramento e Avaliação: criar um sistema de monitoramento que avalie as condições de trabalho das mulheres terceirizadas, permitindo ajustes nas políticas internas, ações e práticas implementadas..
ODS 5 - Igualdade de	“Alcançar a igualdade de gênero	A formulação da Política de Contratação de Mulheres terceirizadas deve observar políticas de promoção, de legislação,

Gênero	e empoderar todas as mulheres e meninas” (p.24)	políticas e ações na direção de alcançarmos a igualdade de gênero, buscando empoderamento destas trabalhadoras terceirizadas, tais como: Parcerias com Organizações de Mulheres: estabelecer convênios ou parcerias com ONGs e coletivos feministas que defendam os direitos trabalhistas, para oferecer suporte jurídico e psicológico às mulheres terceirizadas; Campanhas de Conscientização: desenvolver campanhas de sensibilização para a comunidade acadêmica, destacando a importância do trabalho das mulheres terceirizadas e promovendo o respeito e a valorização do seu papel na universidade; Programas de Capacitação e Formação Profissional: criar programas de formação e capacitação voltados para as mulheres terceirizadas, abrangendo áreas como habilidades técnicas, gestão de projetos e liderança. Isso pode incluir workshops, cursos e mentorias; Políticas de Proteção Social: implementar políticas de proteção social que garantam direitos trabalhistas básicos, como acesso a benefícios, licença maternidade, e apoio em situações de vulnerabilidade; Ambiente de Trabalho Inclusivo: promover a criação de um ambiente de trabalho seguro e acolhedor, por meio da implementação de políticas antiassédio, canais de denúncia e programas de apoio emocional; Pesquisa e Extensão Universitária: desenvolver projetos de pesquisa que investiguem a condição de trabalho das mulheres terceirizadas, com a participação ativa dessas trabalhadoras, envolvendo-as no processo de pesquisa e desenvolvimento de soluções; Fomento à Representatividade: incentivar a participação das mulheres terceirizadas em espaços de decisão dentro da universidade, criando conselhos ou comitês que incluam suas vozes e demandas; Monitoramento e Avaliação: criar um sistema de monitoramento que avalie as condições de trabalho das mulheres terceirizadas, com relatórios periódicos que ajudem a ajustar as políticas institucionais e ações implementadas; Divulgação de Boas Práticas: compartilhar as boas práticas e os resultados das ações implementadas com outras instituições de ensino, contribuindo para a construção de uma rede de apoio e referência em igualdade de gênero no ambiente acadêmico; Apoio à Saúde e Bem-Estar: implementar programas de saúde e bem-estar voltados para as mulheres terceirizadas, incluindo acesso a serviços de saúde mental, orientações sobre direitos e saúde ocupacional.
ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico	“Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos” (p.26)	A formulação da Política de Contratação de Mulheres terceirizadas deve observar políticas de promoção, de legislação, políticas e ações na direção de alcançarmos a igualdade de gênero, tais como: Capacitação e Formação Profissional: criar programas de capacitação e formação profissional voltados para mulheres terceirizadas, oferecendo cursos em áreas como gestão, tecnologia, cuidados pessoais, e habilidades de comunicação. Isso pode aumentar suas chances de promoção e acesso a empregos mais qualificados dentro ou fora da universidade; Acesso a Direitos Trabalhistas: promover campanhas educativas sobre direitos trabalhistas, com foco na conscientização sobre salários, condições de trabalho e benefícios. Além disso, estabelecer parcerias com órgãos de fiscalização do trabalho para garantir que essas mulheres tenham acesso a condições dignas de trabalho; Programas de Saúde e Bem-Estar: implementar programas de saúde e bem-estar que incluam consultas médicas regulares, assistência psicológica e apoio no gerenciamento de estresse; sendo esta ação particularmente importante se considerarmos que muitas mulheres em situações precárias enfrentam desafios emocionais e físicos; e Criação de Redes de Apoio e

		Empoderamento: estabelecer grupos de apoio e redes de empoderamento para mulheres que trabalham em funções de limpeza e faxina. Esses grupos podem facilitar o intercâmbio de experiências e oferecer suporte mútuo, além de atuar como plataformas para reivindicação de direitos e melhorias nas condições de trabalho.
ODS 10. Redução das Desigualdades	“Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles” [...] é um dos mais importantes e que vem sendo cada vez mais debatido tanto em âmbito nacional quanto internacional, por tratar do tema estruturante que se conecta com vários outros: pobreza, fome, saúde, educação, trabalho, gênero, raça, entre outros.” (P.29)	A formulação da Política de Contratação de Mulheres terceirizadas deve observar políticas de promoção, de legislação, políticas e ações na direção de alcançarmos a redução das desigualdades, tais como: Capacitação e Formação: Oferecer cursos de capacitação específicos para mulheres terceirizadas, abordando temas como gestão financeira, habilidades de comunicação, e desenvolvimento pessoal. Isso pode incluir parcerias com as coordenações dos cursos dentro do <i>campus</i> universitário e como projeto de extensão proporcionar treinamentos práticos; Criação de uma Rede de Apoio: estabelecer um grupo de apoio ou uma rede de mulheres que trabalham na universidade, formado por discentes, técnicas e docentes onde possam compartilhar experiências, oferecer suporte emocional e discutir questões relacionadas ao trabalho, promovendo reuniões mensais ou eventos sociais; Políticas de Inclusão e Valorização: implementar políticas que incentivem a valorização do trabalho das terceirizadas, como reconhecimento formal por meio de prêmios ou menções em eventos da universidade, para aumentar a autoestima e o senso de pertencimento; Espaço de Voz e Participação: criar canais de comunicação onde as mulheres terceirizadas possam expressar suas preocupações e sugestões sobre o ambiente de trabalho, contribuindo regularmente com a administração do <i>campus</i> universitário para apresentar propostas de melhorias e serem ouvidas nas suas demandas funcionais de base. Estas ações poderão ser divulgadas para outras universidades, após monitoramento e avaliação de satisfação e melhorias de trabalho, e assim mitigar impactos da terceirização promovendo um bem estar, reduzindo desigualdades no país.

Fonte: Elaborado pelas autoras a partir da AGENDA 2030.

5. CONCLUSÃO

O artigo propôs uma reflexão crítica sobre o processo de adoecimento psíquico de mulheres terceirizadas que atuam na Universidade Federal Fluminense, no campus de Rio das Ostras. A sistematização teórica realizada revelou a complexidade das condições que envolvem a precarização do trabalho, a invisibilidade institucional e os impactos psíquicos decorrentes dessas dinâmicas, especialmente quando atravessadas por marcadores sociais como gênero, raça e classe.

A partir da análise dos referenciais teóricos e documentos institucionais, foi possível identificar como a terceirização, ao ser implementada como política de gestão nos serviços públicos, amplia desigualdades estruturais e aprofunda vulnerabilidades históricas que recaem, de modo particular, sobre mulheres negras em ocupações de limpeza e conservação. A fragilidade dos vínculos contratuais, a ausência de reconhecimento simbólico e material e a exclusão das políticas de cuidado no interior da universidade produzem não apenas insegurança laboral, mas também sofrimento psíquico cotidiano.

Constatou-se, ainda, que a invisibilidade dessas trabalhadoras não se limita à ausência de representatividade formal ou de políticas específicas. Trata-se de uma invisibilidade institucionalizada, que se manifesta na indiferença das práticas cotidianas, na negligência quanto à escuta de suas demandas e na reprodução de uma lógica que dissocia quem serve

daquilo que se compreende como pertencimento institucional. Assim, o espaço universitário, que deveria promover inclusão e cuidado, acaba por reforçar fronteiras simbólicas que desumanizam.

A investigação teórica também permitiu concluir que a naturalização da precarização do trabalho feminino e racializado, sobretudo nas atividades consideradas “auxiliares” ou “subalternas”, se articula a um projeto neoliberal que opera não apenas por meio de políticas públicas, mas também de subjetividades. Esse modelo reforça a ideia de que o sofrimento é parte inerente da função exercida, silenciando a dor e desmobilizando possíveis resistências.

O estudo, ainda em andamento, sinaliza a necessidade de aprofundamento empírico que contemple a escuta direta dessas mulheres, a fim de construir um retrato mais sensível e situado de suas vivências. Com isso, espera-se contribuir não apenas para a produção acadêmica sobre o tema, mas também para a formulação de políticas públicas e institucionais que reconheçam o papel fundamental dessas trabalhadoras e promovam condições dignas e humanas de trabalho.

Diante do exposto, a pesquisa em desenvolvimento indica a possibilidade de elaboração de dois instrumentos orientadores para o aprimoramento da gestão do trabalho terceirizado na Universidade Federal Fluminense, campus de Rio das Ostras. O primeiro é um Manual de Recomendações Institucionais, voltado a gestores e supervisores, com diretrizes que visem à promoção de condições dignas de trabalho, prevenção ao adoecimento psíquico e construção de ambientes de escuta e respeito. O segundo é um Guia Estratégico de Ações Formativas, voltado às próprias trabalhadoras terceirizadas, com propostas de formação continuada, fortalecimento de vínculos e incentivo à participação cidadã dentro da universidade.

Ambos os produtos estarão alinhados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU, sobretudo aqueles relacionados à igualdade de gênero, à saúde e bem-estar, à educação de qualidade e ao trabalho decente. A expectativa é que os produtos provenientes da pesquisa contribuam para mitigar os efeitos da precarização, inserindo a universidade como agente ativo na construção de práticas institucionais mais justas, inclusivas e humanizadas.

REFERÊNCIAS

- AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Pólen, 2019.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BEHRING, Elaine Rossetti; Boschetti, Ivanete. **Política social: fundamentos e história**. São Paulo: Cortez, 2006.
- BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. **A reforma do Estado nos anos 90: lógica e mecanismos de controle**. Brasília: MARE, 1998.
- BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. **Reforma do Estado para a cidadania: a reforma gerencial brasileira na perspectiva internacional**. São Paulo: Editora 34, 1998.
- CARVALHO, José Murilo de. **Cidadania no Brasil: o longo caminho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2015.
- CAVALCANTI, Leonardo; Venerio, Giselle. A ponte para o futuro: análise das estratégias discursivas e proposições econômicas. **Revista da ABET**, v. 16, n. 2, p. 289-310, 2017.

DARDOT, Pierre; Laval, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Boitempo, 2016

DRUCK, Maria da Graça. Terceirização e precarização: uma experiência de São Paulo. In: Druck, Maria da Graça; Franco Tânia, (Orgs.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2021.

FERRAJOLI, Luigi. **Direitos e garantias: a lei do mais fraco**. São Paulo: RT, 2004.

FOUCAULT, Michel. **História da sexualidade: o cuidado de si**. v. 3. Trad. Maria Thereza da Costa Albuquerque; J. A. Guilhon Albuquerque. Rio de Janeiro: Graal, 1985.

IBGE, Instituto Brasileiro de Pesquisa e Estatística. **Dados demográficos de Rio das Ostras**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/rj/rio-das-ostras.html> . Acesso em 03 de maio de 2025.

KREIN, José Dari. A lógica da flexibilização no Brasil: características e implicações para os trabalhadores. **Revista da ABET**, v. 6, n. 1, p. 107–130, 2007.

KREIN, José Dari; Santos, Anselmo Luis dos; Nunes, Bartira Tardelli. Trabalho no governo Lula: avanços e contradições. **Texto para discussão**, v. 201, 2012.

LÔWY, Michael. O capital contra a democracia. **Le Monde Diplomatique Brasil**, São Paulo, 1 abr. 2016.

MARSHALL, Thomas H. Cidadania, classe social e status. In: Bottomore, Tom (Org.). **Cidadania e classe social**. Rio de Janeiro: Zahar, 1967. p. 64-123.

MORGAN, Kevin; Sonnino, Roberta. **The school food revolution: public food and the challenge of sustainable development**. London: Earthscan, 2010.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>

PASHUKANIS, Eugeny. Formaciones socioeconómicas, Estado y derecho. Trad. Carlos Rivera Lugo. IN: Beine, Pierre; Sharlet, Robert (eds.). **Evgeny Pashukanis, Selected Writings on Marxism and Law**. London; New York, 1980.

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

RIO DAS OSTRAS. Prefeitura Municipal. **História**. Disponível em: <https://www.riodasostras.rj.gov.br/historia/>. Acesso em: 30 de abril de 2025.

SOBAL, Jeffery; Bisogni, Carole A. Constructing food choice decisions. **Annals of Behavioral Medicine**, v. 38, supl. 1, p. S37-S46, 2009.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. **Relatório de levantamento sobre a terceirização no serviço público federal**. Brasília: TCU, 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE (Ed.). **Portal da Transparência**. 2024. Disponível em: <<https://app.uff.br/transparência/pessoas>>. Acesso em: 4 jun. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE (ed.). **Coordenação de Contratos – Pró Reitoria de Administração – CCONT/PROAD – UFF**. Disponível em: <<http://www.uff.br/?q=uff-em-numeros-0>>. Acesso em: 5 de junho de 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. (Ed.). **Reestruturação e expansão das Universidade Federais: diretrizes gerais.** 2007. Disponível em: <http://www.uff.br/reuni/images/stories/arquivos/reuni/projeto_reuni_mec.pdf>. Acesso em: 15 de maio de 2024.

¹ A acepção da categoria teórica *Estado* é definida por diversos autores ao longo da história, entretanto foge do escopo desta pesquisa. Neste sentido, afirma-se será admitido neste trabalho as análises de Pachukanis, que afirma que a origem do Estado está intimamente relacionada à impossibilidade de uma classe social vencer definitivamente a outra, fazendo com que o Estado surja como instrumento de estabilização temporária dessa correlação de forças. Para ele, “o Estado aparece quando nenhuma das classes em luta pode conquistar a vitória definitiva” e, portanto, a sua existência se fundamenta na necessidade de manter o equilíbrio da dominação de classe, sob a forma de um poder público aparentemente impessoal, mas que serve à manutenção das estruturas de exploração do capitalismo (Pachukanis, 1980, p. 132).