

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE GESTÃO E NEGÓCIOS
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO ORGANIZACIONAL

NEILSON ALVES ROSA

**PROTEÇÃO AO TRABALHADOR TERCEIRIZADO EM CONTEXTO DE
RESTRIÇÕES ORÇAMENTÁRIAS: ANÁLISE DA INCORPORAÇÃO DE NOVAS
GARANTIAS TRABALHISTAS NOS DOCUMENTOS CONTRATUAIS DE UMA
UNIVERSIDADE PÚBLICA FEDERAL**

UBERLÂNDIA 2026

NEILSON ALVES ROSA

**PROTEÇÃO AO TRABALHADOR TERCEIRIZADO EM CONTEXTO DE
RESTRIÇÕES ORÇAMENTÁRIAS: ANÁLISE DA INCORPORAÇÃO DE NOVAS
GARANTIAS TRABALHISTAS NOS DOCUMENTOS CONTRATUAIS DE UMA
UNIVERSIDADE PÚBLICA FEDERAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional da Faculdade de Gestão e Negócios da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Miranda Linha de Pesquisa: Gestão Pública.

Uberlândia 2026

Ficha Catalográfica Online do Sistema de Bibliotecas da UFU com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

R788	Rosa, Neilson Alves, 1991-
2026	Proteção ao trabalhador terceirizado em contexto de restrições orçamentárias: [recurso eletrônico] : análise da incorporação de novas garantias trabalhistas nos documentos contratuais de uma universidade pública federal. / Neilson Alves Rosa. - 2026. Orientador: Rodrigo Miranda. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia, Pós-graduação em Gestão Organizacional. Modo de acesso: Internet. DOI http://doi.org/10.14393/ufu.di.2026.688 Inclui bibliografia. Inclui ilustrações. 1. Administração. I. Miranda, Rodrigo, 1978-, (Orient.). II. Universidade Federal de Uberlândia. Pós-graduação em Gestão Organizacional. III. Título.

Bibliotecários responsáveis pela estrutura de acordo com o AACR2:

Gizele Cristine Nunes do Couto - CRB6/2091

Nelson Marcos Ferreira - CRB6/3074



UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

**Coordenação do Programa de Pós-Graduação em
Gestão Organizacional**

Av. João Naves de Ávila, 2121, Bloco 1F, Sala 206 - Bairro Santa Mônica,
Uberlândia-MG, CEP 38400-902

Telefone: (34) 3291-6333 - www.ppggo.fagen.ufu.br - ppggo@ufu.br



ATA DE DEFESA - PÓS-GRADUAÇÃO

Programa de Pós-Graduação em:	Gestão Organizacional				
Defesa de:	Dissertação de Mestrado Profissional, 155, PPGGO				
Data:	Onze de Setembro de dois mil e vinte e seis	Hora de início:	14:30	Hora de encerramento:	16:00
Matrícula do Discente:	12412GOM006				
Nome do Discente:	Neilson Alves Rosa				
Título do Trabalho:	PROTEÇÃO AO TRABALHADOR TERCEIRIZADO EM CONTEXTO DE RESTRIÇÕES ORÇAMENTÁRIAS: ANÁLISE DA INCORPORAÇÃO DE NOVAS GARANTIAS TRABALHISTAS NOS DOCUMENTOS CONTRATUAIS DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA FEDERAL				
Área de concentração:	Gestão Organizacional				
Linha de pesquisa:	Gestão Pública				
Projeto de Pesquisa de vinculação:	-				

Reuniu-se por webconferência, a Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-graduação em Gestão Organizacional, assim composta: Professores Doutores: Cristiane Betanho (UFU), Prof. Peterson Elizandro Gandolfi (UFU), Moacir Henrique Junior (UEMG) e Rodrigo Miranda, orientador(a) do(a) candidato(a).

Iniciando os trabalhos, o presidente da mesa, Prof. Dr. Rodrigo Miranda, apresentou a Comissão Examinadora e o candidato, agradeceu a presença do público e concedeu ao Discente a palavra para a exposição do seu trabalho. A duração da apresentação do Discente e o tempo de arguição e resposta foram conforme as normas do Programa.

A seguir o senhor presidente concedeu a palavra, pela ordem sucessivamente, aos examinadores, que passaram a arguir o candidato. Ultimada a arguição, que se desenvolveu dentro dos termos regimentais, a Banca, em sessão secreta, atribuiu o resultado final, considerando o candidato:

Aprovado.

Esta defesa faz parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre. O competente diploma será expedido após cumprimento dos demais requisitos, conforme as normas do Programa, a legislação pertinente e a regulamentação interna da UFU.

Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos. Foi lavrada a presente ata que após lida e achada conforme foi assinada pela Banca Examinadora.



Documento assinado eletronicamente por **Rodrigo Miranda, Professor(a) do Magistério Superior**, em 11/09/2026, às 16:19, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Cristiane Betanho, Professor(a) do Magistério Superior**, em 11/09/2026, às 16:41, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Peterson Elizandro Gandolfi, Professor(a) do Magistério Superior**, em 11/09/2026, às 17:09, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Moacir Henrique Júnior, Usuário Externo**, em 11/09/2026, às 18:05, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **7699037** e o código CRC **CB030F2B**.



ANEXO I

DECLARAÇÃO SOBRE O USO DE FERRAMENTAS DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL EM DISSERTAÇÃO DE MESTRADO OU TESE DE DOUTORADO

Nome completo: Neilson Alves Rosa

Matrícula nº:12412GOM006

Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional

Trabalho

- ☒ Dissertação de Mestrado
☐ Tese de Doutorado

Intitulada: Proteção ao trabalhador terceirizado em contexto de restrições orçamentárias: análise da incorporação de novas garantias trabalhistas nos documentos contratuais de uma universidade pública federal.

Declaro, para fins de depósito junto à Universidade Federal de Uberlândia – UFU, que as informações abaixo refletem de forma verdadeira, completa e transparente eventual utilização de ferramentas de Inteligência Artificial – IA durante a elaboração do trabalho.

1. UTILIZAÇÃO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

- ☐ Declaro que **NÃO** utilizei ferramentas de Inteligência Artificial na elaboração da dissertação/tese.
- ☒ Declaro que **UTILIZEI** ferramentas de Inteligência Artificial na elaboração da dissertação/tese, conforme detalhamento abaixo.

Ferramenta(s), plataforma(s) e, quando possível, versão(ões) utilizada(s):

ChatGPT e Gemini, ferramentas desenvolvidas pela OpenAI e Google, respectivamente.

Período de utilização: 01/03/2026 – 10/08/2026.

2. FINALIDADE DA UTILIZAÇÃO

Marcar todas as opções aplicáveis:

- ☒ Exploração inicial de ideias e brainstorming;
- ☒ Geração de estruturas, tópicos ou rascunhos iniciais, posteriormente submetidos à revisão e reescrita humana;
- ☒ Busca de fontes/literatura;

Leitura assistida, sumarização ou extração de informações, com conferência humana;

- ☒ Revisão linguística, gramatical ou estilística;
- ☒ Tradução, com revisão humana;
- ☒ Formatação de referências e citações;
- ☒ Apoio à análise e visualização de dados;
- ☐ Geração ou revisão de código para análise de dados;
- ☐ Programação, depuração ou documentação de código;
- ☐ Desenvolvimento de protótipos, ferramentas ou simulações;
- ☐ Transcrição de áudios ou vídeos;
- ☐ Geração de tabelas, gráficos, figuras ou outras visualizações;
- ☐ Outra finalidade: _____.

3. DESCRIÇÃO SINTÉTICA DA UTILIZAÇÃO

As ferramentas de inteligência artificial generativa ChatGPT, da OpenAI, e Gemini da Google, foram utilizadas como recurso auxiliar durante etapas de revisão e aprimoramento textual da dissertação. Seu uso concentrou-se principalmente na revisão gramatical, na melhoria de clareza e coesão de trechos já elaborados pelo autor, no apoio na padronização da redação acadêmica, auxílio na verificação das referências e na identificação de possíveis inconsistências textuais. Sendo avaliadas as sugestões criticamente antes de eventual incorporação no texto.

4. VALIDAÇÃO HUMANA

Os conteúdos produzidos com auxílio da ferramenta de inteligência artificial foram submetidos à conferência e à revisão crítica pelo autor antes de sua eventual incorporação à dissertação. As sugestões de redação, verificação de coesão textual e de inconsistências textuais foram confrontadas com o conteúdo originalmente elaborado, incluindo os documentos integrantes do corpus da pesquisa, referencial teórico adotado e, se necessário fontes normativas e bibliográficas utilizadas.

5. NÍVEL DE ENVOLVIMENTO DA IA NA PRODUÇÃO

☐ **Baixo:** uso pontual para tarefas auxiliares, tais como revisão gramatical, tradução ou formatação de referências.

☒ **Moderado:** uso para apoio à geração de ideias, organização textual, sumarização, programação ou atividades semelhantes, com substancial intervenção, validação e/ou reescrita humana.

☐ **Alto:** uso extensivo em etapas da pesquisa, tais como análise de dados complexos, produção de códigos, protótipos ou simulações, sempre submetido à supervisão humana e à validação crítica dos resultados.

6. DECLARAÇÕES DE INTEGRIDADE E RESPONSABILIDADE

Para efetivação do depósito, declaro que:

☒ Assumo responsabilidade integral e exclusiva pelo conteúdo final da dissertação/tese, incluindo a veracidade e a precisão das informações, a originalidade do trabalho e a validade das análises, conclusões e interpretações apresentadas;

- ☒ Toda utilização de IA foi submetida à minha supervisão, análise crítica, validação e, quando necessária, revisão ou reescrita, não sendo atribuída à ferramenta de IA autoria intelectual da dissertação/tese;
- ☒ Não apresentei como de minha autoria conteúdo produzido por IA sem a necessária revisão, validação e apropriação intelectual crítica;
- ☒ Verifiquei a precisão e a confiabilidade das informações incorporadas ao trabalho e não utilizei referências bibliográficas, dados ou informações geradas por IA sem a correspondente conferência em fontes idôneas;
- ☒ Não inseri em ferramentas de IA dados pessoais, sensíveis, sigilosos, inéditos, confidenciais ou informações protegidas da UFU ou de terceiros, salvo quando presentes condições institucionais e jurídicas adequadas de proteção;
- ☒ Respeitei os direitos autorais, a propriedade intelectual, as licenças de uso, a confidencialidade e as demais normas éticas, legais e institucionais aplicáveis;
- ☒ Quando houve utilização de transcrições, dados pessoais ou conteúdos envolvendo terceiros, foram observadas as exigências éticas e legais aplicáveis, inclusive quanto à anonimização, quando pertinente;
- ☒ Tenho ciência das limitações, riscos de erro, alucinações, vieses e demais restrições inerentes às ferramentas de IA utilizadas;
- ☒ Comprometo-me a prestar informações adicionais sobre a utilização de IA, caso solicitado pelo Programa de Pós-Graduação, pela banca examinadora ou por órgão competente da Universidade;
- ☒ Declaro que o eventual uso de Inteligência Artificial não afasta nem reduz minha responsabilidade acadêmica, ética, administrativa, civil ou de qualquer outra natureza pelo conteúdo depositado.

Declaro, por fim, serem verdadeiras todas as informações prestadas neste documento.

Uberlândia, 06 de Outubro de 2026.

Nome do(a) discente: Neilson Alves Rosa

Assinatura do(a) discente:

 Documento assinado digitalmente
NEILSON ALVES ROSA
Data: 06/10/2026 19:25:26-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Orientador(a): Rodrigo Miranda

 Documento assinado digitalmente
RODRIGO MIRANDA
Data: 07/10/2026 17:17:30-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

CIÊNCIA do(a) orientador(a):

Referência: Processo nº 23117.065635/2026-98 SEI nº 7708121

RESUMO

A terceirização de serviços contínuos consolidou-se como mecanismo de reorganização da força de trabalho, associada à redução de custos e à flexibilização das relações laborais, e sua expansão também tem sido relacionada à instabilidade dos vínculos e à fragilização da proteção aos trabalhadores terceirizados. No Brasil, as alterações legislativas de 2017 ampliaram as possibilidades de terceirização e flexibilização das normas trabalhistas. Em contraponto, em 2024 novas normas passaram a estabelecer garantias aos terceirizados, como a redução da jornada semanal sem diminuição salarial, e a recepção e o tratamento de denúncias de discriminação, violência e assédio. A implementação dessas garantias, entretanto, ocorre em um contexto de restrição orçamentária das universidades federais, evidenciado pelos documentos institucionais da Universidade Federal de Uberlândia (UFU), que anunciaram a necessidade de redução dos contratos e dos postos de trabalho terceirizados. Nesse contexto, o estudo tem como objetivo analisar a incorporação dessas garantias nas cláusulas contratuais dos contratos de prestação de serviços contínuos da UFU, identificando avanços, lacunas e condicionantes institucionais. Trata-se de pesquisa qualitativa e descritiva, desenvolvida mediante análise de conteúdo. Os resultados demonstram que, a partir dos cinco contratos escolhidos, constatou-se que sua incorporação contratual ocorre de maneira heterogênea e em momentos distintos, estando formalizada em algumas contratações, mas permanecendo ausente em outros contratos vigentes analisados. Conclui-se que as normas recentes ampliaram os instrumentos de proteção aos trabalhadores e as responsabilidades da gestão e fiscalização contratual. Entretanto, sua efetividade documental depende de adequação dos contratos em execução, da inclusão das novas exigências nos processos licitatórios e da capacidade institucional de conciliá-las diante das restrições orçamentárias.

Palavras-chave: terceirização; contratos administrativos; proteção ao trabalhador terceirizado; condições de trabalho; restrições orçamentárias.

ABSTRACT

The outsourcing of continuous services has established itself as a mechanism for reorganizing the workforce, associated with cost reduction and the flexibilization of labor relations, and its expansion has also been linked to employment instability and the weakening of protections for outsourced workers. In Brazil, the legislative changes introduced in 2017 expanded the possibilities for outsourcing and the flexibilization of labor regulations. In contrast, new regulations enacted in 2024 established guarantees for outsourced workers, such as a reduction in weekly working hours without pay cuts, as well as the receipt and handling of complaints regarding discrimination, violence, and harassment. The implementation of these guarantees, however, occurs within a context of budgetary constraints across federal universities, as evidenced by institutional documents from the Federal University of Uberlândia (UFU), which announced the need to reduce contracts and outsourced job positions. In this context, the study aims to analyze the incorporation of these guarantees into the contractual clauses of UFU's continuous service contracts, identifying progress, gaps, and institutional constraints. This is a qualitative and descriptive study conducted through content analysis. The results demonstrate that, based on the five selected contracts, their contractual incorporation occurs in a heterogeneous manner and at distinct moments, being formalized in some contracts while remaining absent in other active contracts analyzed. The study concludes that recent regulations have expanded worker protection mechanisms and the responsibilities of contract management and oversight. However, their documentary effectiveness depends on adapting ongoing contracts, incorporating new requirements into procurement procedures, and strengthening institutional capacity to reconcile them amidst budgetary constraints.

Keywords: outsourcing; administrative contracts; protection of outsourced workers; working conditions; budgetary constraints.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Fluxo da gestão e fiscalização do contrato	32
Figura 2: Cálculo da Taxa de Trabalhadores Terceirizados – UFU	60

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Participação de técnicos administrativos efetivos e trabalhadores terceirizados na UFU em 2025	16
Gráfico 2: Força de Trabalho na UFU	55
Gráfico 3: Jornada de Trabalho dos Terceirizados da UFU entre 2024 e 2025	57

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Perspectivas analíticas destacadas a partir da revisão teórica	36
Quadro 2: Documentos da UFU selecionados para análise	41
Quadro 3: Contratos de prestação de serviços UFU.....	43
Quadro 4: Legislações analisadas sobre terceirização.....	44
Quadro 5: Categorias analíticas e unidades de registro para análises	49
Quadro 6: Bases do Indicador de terceirização da UFU em 2025 p1	58
Quadro 7: Indicador de terceirização da UFU em 2025 p2.....	59
Quadro 8: Matriz de codificação e categorização do corpus documental.....	65
Quadro 9: Matriz Comparativa dos Contratos	72
Quadro 10: Síntese das relações entre proteção trabalhista e restrição orçamentária	74
Quadro 11: Recomendações de aplicação da Pesquisa na Prática da Universidade	80

LISTA DE SIGLAS E ABREVIACÕES

CUT – Central Única dos Trabalhadores

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos

DOU – Diário Oficial da União

EBSERH – Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares

HCU – Hospital de Clínicas de Uberlândia

IFES – Instituição Federal de Ensino Superior

IN – Instrução Normativa

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

LOA – Lei Orçamentária Anual

MEC – Ministério da Educação

PIDE – Plano Institucional de Desenvolvimento e Expansão

SEI – Sistema Eletrônico de Informações SST – Saúde e Segurança do Trabalhador

TR – Termo de Referência

UFU – Universidade Federal de Uberlândia

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	14
1.1. Importância e Delimitação do Problema.....	15
1.2. Problema de Pesquisa	18
1.3. Objetivo de Pesquisa.....	19
1.4. Objetivos Específicos	19
1.5. Justificativa	19
1.6. Estrutura do Trabalho.....	22
2. REFERENCIAL TEÓRICO-EMPÍRICO	24
2.1. Terceirização e condições de trabalho: fragilidades e desafios.....	24
2.2. Universidades Federais e os Cortes Orçamentários	27
2.3. Contratos Administrativos e o Papel Fiscalizador do Estado.....	30
2.4. Estudos sobre a terceirização e os impactos nas vidas dos trabalhadores	33
2.5. Síntese da revisão teórica	35
3. ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	38
3.1. Classificação da Pesquisa	38
3.2. Coleta de dados	39
3.3. Análise de dados.....	45
3.3.1. Pré-análise	45
3.3.2. Exploração do material.....	47
3.3.3. Tratamento dos resultados, inferência e interpretação	51
4. RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	54
4.1. Composição da força de trabalho e perfil dos trabalhadores terceirizados da UFU	54
4.2. Dimensionamento da força de trabalho terceirizada e continuidade dos serviços	57

4.3.	Questões Orçamentárias	61
4.4.	Incorporação das garantias nos contratos selecionados	64
4.4.1.	Síntese da matriz comparativa.....	68
5.	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	77
6.	PROPOSTA DE PRODUTO TÉCNICO-TECNOLÓGICO	80
6.1.	Apresentação e Objetivo.....	80
6.2.	Recomendações e instrumentos de aplicação	80
6.3.	Proposta de Implementação.....	81
6.4.	Impacto potencial	82
6.5.	Inovação	82
6.6.	Complexidade	82
	REFERÊNCIAS	84

1. INTRODUÇÃO

A terceirização consolidou-se como uma das principais estratégias de organização do trabalho no capitalismo contemporâneo, transformando as relações entre empresas, trabalhadores e Estado. Também chamada de subcontratação, é entendida como um processo de transferência de atividades produtivas para empresas especializadas. Esse modelo expandiu-se progressivamente, alcançando inclusive atividades essenciais nas empresas privadas, e tornando-se um elemento central das estratégias de redução de custos, flexibilização e reorganização do trabalho (DIEESE, 2007).

Impulsionada pela reestruturação produtiva iniciada na década de 1970, após crises do capitalismo nas economias centrais, a terceirização difundiu-se globalmente e ganhou força no Brasil a partir dos anos 1980, acompanhando as mudanças econômicas e institucionais que favoreceram a flexibilização das relações de trabalho (Clarke, 1991; Duarte, 2000; DIEESE, 2007).

No serviço público, o Estado assume posição de contratante, definindo, nos instrumentos licitatórios e contratuais, as regras, os procedimentos, os direitos e as obrigações relacionados à prestação dos serviços. Após a seleção da empresa e a formalização do contrato, cabe aos agentes públicos acompanhar e fiscalizar sua execução, nos termos da Lei nº 14.133/2021 (Brasil, 2021).

Antunes (2022) destaca que a terceirização se consolidou como uma ferramenta central de ofensiva do capital, atuando como promotora de uma profunda regressão social, associada à precarização sistemática das condições de vida da classe trabalhadora. Paiva (2024) argumenta que a redução orçamentária é viabilizada por um discurso político de austeridade, sustentado sob a narrativa de que o Estado se encontra muito endividado em um cenário de instabilidade, mas revela-se como uma expressão de disputa e direcionamento político das prioridades do Estado.

1.1. Importância e Delimitação do Problema

As instituições Federais de Ensino Superior (IFES) desempenham atividades de ensino, pesquisa e extensão e dependem de estruturas administrativas e operacionais capazes de assegurar a continuidade de suas funções institucionais. Para que essas atividades continuem, parte dos trabalhos de apoio é executada por trabalhadores vinculados a contratos de serviços contínuos, fazendo com que a terceirização constitua um componente relevante de sua organização do trabalho. Nesse contexto, as limitações do orçamento podem repercutir sobre a manutenção dos contratos e a continuidade dos serviços (Reis; Macário, 2022; Lima; Campos; Nascimento, 2026).

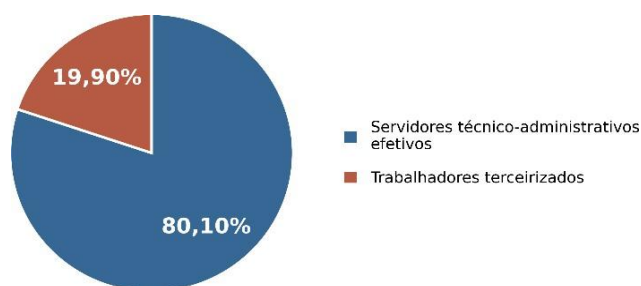
É nesse cenário que se insere a Universidade Federal de Uberlândia (UFU). Assim como as demais universidades federais, a UFU está sujeita as obrigações decorrentes das novas normativas de proteção aos trabalhadores terceirizados, que, desde 2024, estabelecem à administração pública federal previsões contratuais para a garantia de redução da jornada de 44 horas para 40 horas semanais, recepção e o tratamento de denúncias apresentadas pelos trabalhadores terceirizados a partir do Decreto 12.174/2024 (Brasil, 2024). Por outro lado, em março de 2025, a universidade anunciou a redução das despesas dos contratos de no mínimo 25% (UFU, 2025a).

O presente trabalho propõe realizar uma pesquisa na Universidade Federal de Uberlândia (UFU), situada em Minas Gerais. A instituição é constituída por sete campi nas cidades de Uberlândia, Ituiutaba, Monte Carmelo e Patos de Minas. A instituição é uma autarquia do poder executivo federal, com autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial. Além da área acadêmica, a Universidade também conta com o Hospital de Clínicas de Uberlândia (HCU), que atualmente está sob a gestão da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH), regida pelo Direito Privado e legislações específicas para empresas públicas. Assim, no recorte deste estudo, o HCU não será analisado.

De acordo com os relatórios institucionais da UFU e com o Plano Institucional de Desenvolvimento e Expansão (PIDE) 2022-2027, o mapa estratégico contempla metas referentes à força de trabalho permanente e terceirizada; sua Diretriz 10 prevê ações de recomposição, ampliação, dimensionamento e reorganização desses quadros (UFU, 2022).

De acordo com o Relatório de Gestão de 2024, a UFU apresentou uma força de trabalho de 814 trabalhadores terceirizados (UFU, 2025b). Para o ano de 2025, a universidade federal divulgou que contava com 698 trabalhadores terceirizados/contratados na instituição (UFU, 2026b).

Gráfico 1: Participação de técnicos administrativos efetivos e trabalhadores terceirizados na UFU em 2025



Fonte: Elaboração do autor, a partir do Anuário 2025 da Universidade Federal de Uberlândia

Percebe-se, assim, que entre 2024 e 2025 houve uma redução nos postos de trabalho dentro da universidade de 116 trabalhadores terceirizados. A UFU em 2025 tinha em seu quadro 2.810 técnicos administrativos efetivos. Considerando conjuntamente esses dois grupos, os terceirizados representavam 19,90% do total de 3.508 trabalhadores, proporção apresentada de forma arredondada no Gráfico 1.

Observa-se também, no decorrer da pesquisa, que essa perda de mão de obra não foi acompanhada por aumento do quadro de trabalhadores efetivos. No decorrer da última década, a Universidade registrou redução em seus quadros de trabalhadores terceirizados e permanentes da instituição.

Consideram-se os cortes para os servidores permanentes da UFU como uma não reposição das vacâncias geradas, por exemplo, pelas aposentadorias. Porém, no caso dos postos contratados, a sua redução pode resultar na extinção dos vínculos empregatícios, especialmente quando a empresa não dispõe de outros contratos para remanejar os seus trabalhadores.

Sob a ótica da gestão pública, os dados sugerem que os contratos de prestação de serviços na UFU constituem uma estrutura sensível à dinâmica de ajuste fiscal (Antunes; Druck, 2015). Nesse sentido, as flutuações orçamentárias atuam como condicionantes institucionais, tensionando a estabilidade dos postos e posicionando a força de trabalho terceirizada em uma situação de maior vulnerabilidade diante das diretrizes de restrição de despesas.

Outra questão diz respeito às diferenças nas relações de trabalho entre os técnicos administrativos, servidores e os terceirizados da instituição. Em 2024, cerca de 92% dos trabalhadores registrados nos dados institucionais cumpriam jornada de 44 horas semanais, enquanto a carga horária máxima legal para os servidores públicos federais é de 40 horas semanais.

Nesse contexto, o Decreto nº 12.174/2024 promoveu melhorias nas condições de trabalho dos terceirizados dos contratos administrativos dos órgãos da administração pública federal e dispôs sobre as garantias trabalhistas, entre elas, o cumprimento das normas de proteção ao trabalho referentes à saúde e segurança do trabalhador, o tratamento de denúncias de discriminação, violência e assédio, e a redução, inicialmente para alguns cargos, da carga horária de 44 horas para 40 horas semanais (Brasil, 2024).

Atualmente, a Instrução Normativa nº 148/2026 amplia a redução de jornada de 44 horas para 40 horas semanais para um conjunto maior de categorias profissionais dos contratos terceirizados com o governo federal. Entre os cargos abrangidos, citam-se os trabalhadores da limpeza, jardineiros, auxiliares e assistentes administrativos e técnicos em secretariado.

As mudanças normativas apresentadas podem exigir adequações nos instrumentos licitatórios e contratuais, conforme sua aplicabilidade aos serviços contratados. Nesse processo, gestores e fiscais desempenham papel relevante no acompanhamento das obrigações trabalhistas e na identificação das necessidades de ajuste, subsidiando a adoção das providências administrativas necessárias à incorporação das novas exigências.

Essa atuação envolve desafios discutidos na literatura sobre gestão e fiscalização de contratos. Santos (2018) aborda limitações estruturais que podem dificultar o trabalho dos agentes responsáveis pela fiscalização, enquanto Kinczeski

(2020) examina fatores relacionados à qualidade dos serviços terceirizados em uma instituição federal de ensino. Fontes-Filho (2018), por sua vez, discute como as pressões dos órgãos de controle e a existência de orientações conflitantes podem limitar as decisões dos gestores públicos.

Essas questões administrativas integram um debate mais amplo sobre as condições de trabalho na terceirização. Os estudos de Costa (2017) e Farias e Schmitz (2024) discutem processos de precarização, vulnerabilidade e enfraquecimento da proteção dos trabalhadores. Diante dessas discussões, a introdução de novas garantias trabalhistas torna pertinente examinar sua incorporação aos instrumentos que orientam a contratação e a execução dos serviços, considerando as condições institucionais e orçamentárias das universidades federais.

1.2. Problema de Pesquisa

Na Universidade Federal de Uberlândia, a proteção dos direitos dos trabalhadores terceirizados é abordada na publicação “Os direitos da equipe terceirizada da UFU”, disponibilizada em página institucional sobre sustentabilidade (UFU, 2022a). Esse registro contribui para contextualizar o posicionamento divulgado pela instituição acerca do tema, anteriormente às mudanças normativas introduzidas pelo Decreto nº 12.174/2024 e por suas regulamentações posteriores.

A partir desse marco normativo, interessa investigar como as garantias trabalhistas foram incorporadas aos documentos contratuais da Universidade. A análise situa-se no contexto de restrição orçamentária e redução do quantitativo de trabalhadores terceirizados descrito anteriormente, buscando examinar a formalização dessas garantias e os registros institucionais relacionados à organização dos serviços. Com base nessa delimitação, formula-se a seguinte questão de pesquisa:

Em que medida a Universidade Federal de Uberlândia incorporou, os instrumentos contratuais de prestação de serviços contínuos, as garantias trabalhistas introduzidas pela legislação federal a partir do Decreto 12.174/2024 e em suas regulamentações posteriores, considerando o contexto de restrição orçamentária e redução do quadro de trabalhadores terceirizados?

1.3. Objetivo de Pesquisa

Analisar a incorporação das garantias de proteção ao trabalhador terceirizado, previstas no Decreto nº 12.174/2024 e em suas regulamentações posteriores, nos instrumentos contratuais de prestação de serviços contínuos com dedicação exclusiva de mão de obra da Universidade Federal de Uberlândia, considerando o contexto de restrições orçamentárias e redução do quadro de trabalhadores terceirizados.

1.4. Objetivos Específicos

Analisar as mudanças na força de trabalho terceirizada da UFU, considerando seu quantitativo, sua composição e os indicadores institucionais disponíveis relativos à jornada, escolaridade, remuneração e faixa etária.

Verificar, nos instrumentos dos contratos de serviços contínuos selecionados, a incorporação das garantias relativas à redução da jornada semanal, à saúde e segurança do trabalho, ao recebimento e tratamento de denúncias e à prevenção e ao combate à discriminação, ao assédio e à violência.

Investigar evidências documentais sobre os fatores institucionais e/ou orçamentários relacionados à incorporação das novas exigências legais.

Propor diretrizes para aprimoramento da gestão e fiscalização contratual, com vistas à proteção dos trabalhadores terceirizados.

1.5. Justificativa

As universidades federais são instituições cuja a realização das atividades de ensino, pesquisa e extensão depende da continuidade de serviços administrativos, operacionais e de apoio. Parte desses serviços é executada por trabalhadores terceirizados, fazendo com que os respectivos contratos assumam relevância para o funcionamento das instituições (Lima; Campos; Nascimento, 2026). Ao mesmo tempo, estudos apontam que a expansão das universidades não foi acompanhada, de maneira contínua, pela garantia dos recursos necessários à manutenção das estruturas criadas (Oliveira; Moraes, 2025).

A literatura examinada aborda as condições de trabalho e as fragilidades associadas à terceirização no serviço público (Druck et al., 2018), e os desafios enfrentados pela gestão e fiscalização dos contratos administrativos (Kinczeski, 2020).

As restrições orçamentárias enfrentadas pela UFU não afetam apenas seus investimentos e projetos de expansão, mas também comprometem a manutenção de serviços essenciais, inclusive aqueles executados por trabalhadores terceirizados, como limpeza e segurança (Oliveira; Moraes, 2025).

A presente investigação justifica-se pela necessidade de compreender como a administração pública federal responde a uma contradição, pois, ao mesmo tempo em que o Estado amplia as obrigações de proteção aos trabalhadores terceirizados, com a publicação do Decreto nº 12.174/2024 e das instruções normativas subsequentes, as restrições orçamentárias estabelecem limites materiais que podem tensionar a implementação das novas proteções.

As recentes medidas do governo executivo voltadas à ampliação das garantias nas condições de trabalho dos terceirizados e de modo oposto, a política de austeridade fiscal que orienta as políticas orçamentárias às quais as universidades estão condicionadas, evidenciam um conflito estrutural. Compreender como a UFU lida com essas duas pressões opostas - restrição de orçamento e proteção social - permite examinar a formalização da proteção aos trabalhadores nos documentos contratuais.

É necessário destacar que o cenário enfrentado pelas universidades federais é de restrições orçamentárias, o que torna mais relevante a discussão sobre as formas de conciliar proteção social dos trabalhadores e responsabilidades orçamentárias.

A regulamentação das garantias trabalhistas aplicáveis aos contratos de serviços contínuos da administração pública federal passou por alterações recentes. O Decreto nº 12.174/2024 estabeleceu disposições sobre proteção ao trabalho, tratamento de denúncias e redução da jornada semanal. Especificamente quanto à jornada, a Instrução Normativa SEGES/MGI nº 190/2024 definiu os serviços abrangidos pela redução de 44 para 40 horas, e as Instruções Normativas nº 381/2025 e nº 148/2026 ampliaram esse alcance. Essa sequência de alterações fundamenta a pertinência de examinar como as garantias delimitadas nesta pesquisa foram

formalizadas nos documentos contratuais da UFU, considerando o contexto institucional de restrições orçamentárias.

No caso específico da Universidade Federal de Uberlândia, os trabalhadores terceirizados desempenham atividades essenciais para o funcionamento cotidiano da universidade como limpeza, vigilância, manutenção, apoio administrativo, transporte e alimentação. Trata-se, portanto, de um contingente significativo de trabalhadores cuja atuação tem impacto direto na continuidade dos serviços contínuos e públicos, oferecidos à comunidade universitária.

Nesse sentido, a pesquisa busca contribuir para a ampliação da produção acadêmica sobre terceirização no setor público, com delimitação sobre os dados abertos disponibilizados pela instituição e que permitem analisar como a universidade está se adaptando às normativas de garantias sociais aos trabalhadores, em meio a reduções orçamentárias e seus impactos nos contratos.

A relevância social da presente pesquisa se dá uma vez que a terceirização envolve trabalhadores frequentemente expostos a relações trabalhistas mais vulneráveis, jornadas diferenciadas, maior rotatividade e condições de trabalho distintas daquelas observadas entre os servidores públicos efetivos. Dessa forma, compreender como os instrumentos de contratação e fiscalização podem contribuir para assegurar ambientes laborais mais seguros e a efetividade dos direitos constitui uma contribuição importante para a pesquisa sobre o tema.

Esse cenário reforça a importância de analisar a terceirização não apenas sob a ótica da substituição de vínculos empregatícios, mas como parte de um processo mais amplo de reorganização do trabalho nas instituições federais de ensino superior, influenciado por fatores econômicos, administrativos e institucionais que marcaram a última década.

O interesse pelo tema também se relaciona à trajetória profissional do pesquisador na área da fiscalização administrativa de contratos de serviços terceirizados em uma instituição pública de ensino superior. Essa experiência possibilitou o contato com os procedimentos contratuais, que incluíam a verificação das obrigações trabalhistas, análise dos efeitos das decisões administrativas sobre a execução dos serviços e sobre os trabalhadores. Essa aproximação profissional orientou a delimitação do problema, sem substituir os procedimentos sistemáticos da

pesquisa, fundamentados na análise de documentos públicos que constituem o corpus do estudo.

Sendo assim, a pesquisa possui aderência ao caráter profissional do Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional, uma vez que seus resultados não se restringem à produção de conhecimento teórico. Pretende-se elaborar diretrizes e recomendações que possam subsidiar o aprimoramento da gestão e da fiscalização dos contratos terceirizados, para melhoria das condições de trabalho, fortalecimento nas contratações públicas, e a ampliação da transparência das informações públicas divulgadas à sociedade.

1.6. Estrutura do Trabalho

O presente trabalho está estruturado em seis capítulos. No primeiro apresenta-se a introdução, em que são discutidos o contexto da terceirização na administração pública, a delimitação do problema, os objetivos, justificativa da investigação e a estrutura geral do trabalho.

O segundo capítulo contempla o referencial teórico-empírico, reunindo os principais estudos e fundamentos que sustentam a pesquisa. São abordados os aspectos relacionados às condições de trabalho nas atividades terceirizadas, os mecanismos de gestão e fiscalização dos contratos administrativos de prestação de serviços contínuos, e as alterações legislativas ocorridas nos últimos anos e os principais resultados encontrados na literatura nacional sobre o tema no setor público.

O terceiro capítulo descreve os aspectos metodológicos da investigação, incluindo sua classificação, a constituição do corpus documental e os procedimentos de análise.

O quarto capítulo apresenta os resultados da pesquisa e as respectivas discussões sobre o tema da terceirização, articulando as evidências obtidas na análise dos dados e os fundamentos constantes no referencial teórico, buscando compreender a incorporação das recentes mudanças legislativas sobre os contratos administrativos da Universidade Federal de Uberlândia.

O quinto capítulo reúne as considerações finais, sintetizando os principais achados da pesquisa, as contribuições teóricas, suas delimitações e sugestões para

pesquisas futuras, além de apresentar diretrizes que possam contribuir para o aperfeiçoamento da gestão dos contratos terceirizados na administração pública.

Por fim, no sexto capítulo é apresentada a Proposta de Produto Técnico-Tecnológico (PTT).

2. REFERENCIAL TEÓRICO-EMPÍRICO

A literatura sobre a terceirização da prestação de serviços públicos no Brasil percorreu um caminho da estratégia de reprodução produtiva, em meados dos anos 1980 e 1990, até o debate atual sobre se o Estado, como contratante dos serviços, pode ou não assegurar direitos aos trabalhadores que emprega de forma indireta. Esse percurso não é linear e contém contradições, pois, legislações recentes voltadas à maior proteção dos trabalhadores, estão sob um contexto de restrições orçamentárias estabelecidas pelas políticas fiscais do Estado.

2.1. Terceirização e condições de trabalho: fragilidades e desafios

A terceirização, também chamada de subcontratação, é entendida como o processo de transferência de atividades produtivas antes realizadas internamente pelas empresas e atualmente realizadas por empresas especializadas (DIEESE, 2007). Esse processo tornou-se um fenômeno estruturante no sistema capitalista contemporâneo. Esse mecanismo se manifesta de duas formas principais: (i) pela substituição da produção interna pela aquisição de bens e serviços de terceiros; e (ii) pela contratação de empresas externas para executar tarefas anteriormente realizadas por trabalhadores próprios, abrangendo desde atividades-meio até operações essenciais ao negócio.

Para compreender por que a terceirização se expandiu, é preciso entender o modelo produtivo que precedeu e a crise que o modificou. O sistema difundido nas economias dos países ditos centrais no mundo capitalista e para as economias em desenvolvimento é o fordismo, no período posterior à Segunda Guerra Mundial e a partir da década de 1950. O fordismo trouxe a mecanização do processo de produção, que ditava o ritmo de trabalho e representou um aprofundamento do modelo de divisão de trabalho, produção em massa e alterações na produtividade. O pacto estabelecido nesse modelo, entre Estado, representação empresarial e representação dos trabalhadores, trouxe uma relação salarial maior, com ganhos reais aos trabalhadores, possibilitando o consumo em massa, e consequentemente assegurou o chamado estado de Bem-estar Social, com redistribuição de rendas por meio de políticas públicas (Duarte, 2000).

Com a crise fordista e do capitalismo dos anos de 1970, na Grã-Bretanha e nos EUA, as pressões competitivas do mercado reduziam a lucratividade dos capitalistas. E entre as necessidades de manutenção da competitividade, a principal fonte de inflexibilidade para a reestruturação da produção era a resistência dos trabalhadores. Assim, a reestruturação partiu para a remoção das barreiras com finalidade de restaurar o controle sobre o processo de trabalho, intensificando-o, mantendo os salários baixos e cortando benefícios de saúde e bem-estar (Clarke, 1991).

No Brasil, a terceirização passou a contar com legislação própria sobre o tema no final da década de 1960 e permitiu a formalização e o desenvolvimento desse modelo de negócios no setor público e setor privado brasileiro (IPEA, 2018). Posteriormente, esse processo adquiriu maior relevância em razão das transformações econômicas e produtivas ocorridas no país.

Na década de 1980, o Brasil foi marcado pelos impactos da dívida externa e da estagnação econômica, devido à alta da inflação e ao baixo crescimento econômico. Ao final desse período, a reestruturação produtiva que já estava sendo presenciada nos países centrais chegou ao Brasil, trazendo mudanças políticas e econômicas. Diferentemente das nações consideradas desenvolvidas, o Brasil não havia se constituído em um Estado de bem-estar social, o que tornou mais dramáticos os efeitos na vida dos trabalhadores, com aumento de desemprego, precariedade e desregulamentação dos direitos sociais (DUARTE, 2000).

A intensificação desse modelo produtivo nos anos 1990 foi destaque na agenda dos governos e empresários no país (DIEESE, 2007). Entre os gestores da época, havia a percepção de que a administração pública caminhava para um estado concorrencial, reduzindo o seu próprio quadro de funcionários para a terceirização de diversos tipos de prestação de serviços. E nesse mesmo período, os estudos já identificavam uma tendência de crescimento da quarteirização, caracterizada pela contratação por uma empresa terceirizada, de outra empresa para executar parte dos serviços assumidos (Carvalho Neto, 1997).

No âmbito nacional, segundo o levantamento de Pelatieri et al. (2018b), em 2014, as atividades tipicamente terceirizadas representavam 25% do total de empregos formais no Brasil, 12,5 milhões de trabalhadores, na região Sudeste, onde

a participação das atividades tipicamente terceirizadas, segundo a mesma sistemática, chegava a quase 30%” do total de vínculos de trabalho ativo.

De acordo com Rodrigues, Santos e Silva (2020), entre 2006 e 2018, a maioria dos empregos da terceirização era ocupada pelo gênero masculino, entre 30 e 39 anos e com ensino médio completo ou superior incompleto. Outros aspectos também foram identificados: a carga horária média de trabalho nessas atividades era de 43 horas, sendo 40 horas para as atividades tipicamente contratantes, e a duração média dos vínculos nas atividades tipicamente contratantes era de 5 anos e 10 meses, enquanto nas atividades tipicamente terceirizadas o tempo médio de duração do vínculo trabalhista era de 2 anos e 10 meses. Além disso, a remuneração média dos trabalhadores terceirizados era inferior àquela recebida pelos empregados contratados diretamente pelas organizações.

Em 2017, duas leis promoveram alterações relevantes na legislação trabalhista. A Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, modificou a Lei nº 6.019/1974 quanto ao trabalho temporário e à prestação de serviços a terceiros. Posteriormente, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como reforma trabalhista, alterou amplamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e outros diplomas legais, incluindo disposições sobre terceirização. Embora relacionadas ao mesmo contexto de mudanças legislativas, essas normas possuem conteúdos distintos.

No debate que antecedeu a aprovação da Lei nº 13.467/2017, o DIEESE (2017), na Nota Técnica nº 178, examinou as mudanças propostas pelo PLC nº 38/2017. A entidade avaliou que a ampliação das formas de contratação e a flexibilização de direitos poderiam aumentar a precariedade das relações de trabalho e reduzir a proteção dos trabalhadores. Também apontou medidas que facilitariam as demissões e restringiriam as possibilidades de reivindicação de direitos na Justiça do Trabalho. Trata-se de uma análise crítica das alterações então propostas, distinta de uma avaliação dos efeitos posteriores à entrada em vigor da reforma.

No campo da prestação de serviços a terceiros, a Lei nº 13.467/2017 conferiu nova redação ao art. 4º-A da Lei nº 6.019/1974, explicitando a possibilidade de transferência da execução de quaisquer atividades da contratante, inclusive sua atividade principal. Na administração pública federal direta, autárquica e fundacional, contudo, a execução indireta observa limites específicos estabelecidos pelo Decreto

nº 9.507/2018. Seu art. 3º prevê vedações relacionadas, entre outras, à tomada de decisões institucionais, ao exercício de poderes estatais e às atribuições das categorias funcionais abrangidas pelos planos de cargos, observadas as exceções previstas no próprio dispositivo

A crise do capitalismo e regressão social para a classe trabalhadora estão ampliando as dinâmicas e os modelos de terceirizações, com a legalização do trabalho intermitente conforme a Lei nº 13.467/2017, mas até mesmo nas novas configurações de trabalho que as empresas redefinem e renomeiam os trabalhadores como prestadores de serviços ou empreendedores (Antunes, 2022).

Macalli, Mazeto e Gomes (2025) analisaram a partir de dados abertos entre 2015 e 2025, a terceirização, especialmente no setor de serviços gerais, que se consolidou como prática estrutural no mercado de trabalho brasileiro. Os resultados apresentaram que as condições laborais dos terceirizados e as disparidades de salários, rotatividade, jornadas mais extensas e altos índices de acidentes, evidenciando o caráter de precariedade na terceirização.

No plano econômico e financeiro da globalização, a classe trabalhadora enfrenta a ofensiva do capital, no caso medidas de austeridade, também conhecidas como ajuste fiscal, determinado pelo governo com cortes de despesas em áreas sociais, saúde, educação, entre outros, e a crise instalada nos órgãos públicos se reflete na manutenção da prestação de serviços diante da falta de pagamentos aos fornecedores dos serviços, o que chega a casos de não pagamento dos salários, com início de greves pelos terceirizados, compreendendo-se assim, quem é o mais penalizado com ajustes fiscais (Antunes; Druck, 2015).

2.2. Universidades Federais e os Cortes Orçamentários

Pinho (2021), ao analisar retrospectivamente o período entre 2003 e 2020, aponta que o discurso favorável à austeridade fiscal é resultado da atuação articulada de atores econômicos, políticos, intelectuais e midiáticos. Esses grupos conseguiram transformar seus valores e interpretações da política macroeconômica, bem como formular e implementar suas reformas institucionais e políticas públicas, aprofundando as reformas pró-mercado e restringindo os direitos sociais.

Nesse contexto, a Emenda Constitucional (EC) nº 95/2016, Brasil (2016) instituiu, no âmbito dos Orçamentos Fiscal e da Seguridade da União, limites individualizados para as despesas primárias dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, Ministério Público e Defensoria Pública da União. Esses limites orçamentários restritivos ao aumento das despesas primárias da União repercutiram sobre o financiamento das políticas públicas, inclusive sobre os recursos destinados às universidades federais (Brasil, 2016). Nesse sentido, o estudo preditivo de Oliveira e Corrêa (2021) indicava que os cortes orçamentários poderiam inviabilizar o funcionamento das universidades já nos primeiros anos.

Ao discutir a política fiscal direcionada às universidades federais, Paiva (2024) aponta que a tese da austeridade legitima os cortes orçamentários sob a justificativa de conter o endividamento e enxugar um Estado supostamente "inchado". Todavia, o orçamento público revela-se como uma peça complexa marcada por determinantes políticos, econômicos e sociais, na qual o direcionamento das verbas expõe as escolhas prioritárias do Estado. A contenção de recursos atua, portanto, como uma deliberação política de alocação do fundo público, promovendo uma reestruturação que reduz os investimentos sociais e expropria direitos da força de trabalho na educação superior.

Com relação aos impactos da política de austeridade fiscal trazida pela EC 95/2016 sobre o orçamento nas IFES do Brasil, Paiva (2024) apresenta que, entre os anos de 2016 e 2022, os recursos destinados a essas instituições sofreram reduções, limitando sua política social. Segundo a autora, a redução orçamentária é viabilizada por um discurso político de austeridade, sustentado sob a narrativa de que o Estado se encontra muito endividado em um cenário de instabilidade, mas revela-se como uma expressão de disputa e direcionamento político das prioridades do Estado.

Nessa conjuntura, Alcântara, Petean e Motta (2025) argumentam que a EC 95/2016 contribuiu para o desfinanciamento do setor da educação, representando um retrocesso para a área do ensino superior no país. E também, a partir da análise dos valores destinados à dívida pública, às universidades federais e aos órgãos de fomento e apoio à pesquisa, Reis e Macário (2022) observam uma continuidade do projeto neoliberal do Brasil, cobrindo o período de governos civis, com aprofundamento da agenda de cortes em 2016.

Essa orientação também pode ser observada após a substituição do regime fiscal. Para Chaves (2025), a adoção do Novo Arcabouço Fiscal, aprovado em 2023, representa continuidade na política orçamentária das universidades federais, marcada pela retração das despesas com pessoal, orçamento discricionário e investimentos. Desse modo, as restrições orçamentárias das universidades não constituem fenômeno pontual, nem se limitam a determinado governo, mas expressam uma política de Estado, associada ao ajuste fiscal permanente.

Entre os fatores que contribuem para a política orçamentária restritiva aplicada às universidades federais está o projeto hegemônico de educação superior, que atribui a essas instituições um papel secundário na formação acadêmica e na produção do conhecimento. Ao mesmo tempo, observa-se o fortalecimento e a crescente oligopolização do setor privado, disputando os fundos públicos (Chaves, 2025). A partir da análise dos valores destinados à dívida pública, às universidades federais e aos órgãos de fomento e apoio à pesquisa, o autor discute a distribuição do fundo público.

Os efeitos dessa política também são observados no âmbito da UFU. Oliveira e Moraes (2025) demonstram que a expansão institucional da UFU não foi acompanhada, de maneira contínua, pela garantia de recursos suficientes para a manutenção da estrutura criada. A partir de 2016, o contingenciamento orçamentário passou a restringir investimentos, interromper obras e concentrar os esforços institucionais na preservação das atividades existentes. De maneira semelhante, entre os anos de 2011 e 2021, observa-se uma redução significativa do orçamento destinado ao custeio, manutenção e expansão das instituições federais de ensino superior no Brasil (Inácio; Ferreira e Rodrigues, 2024).

Por fim, Lima Filho e Peixe (2023) demonstram que a disponibilidade orçamentária das IFES não é explicada somente pelos fatores associados à austeridade fiscal, mas também pela eficiência institucional. Os resultados sugerem que o aprimoramento do planejamento, da execução orçamentária e das práticas de gestão pode contribuir para a administração dos recursos em contextos de escassez. Entretanto, esse resultado não permite afirmar que a eficiência institucional, isoladamente, seja capaz de superar as restrições orçamentárias enfrentadas por essas instituições.

Lima, Campos e Nascimento (2026) identificaram uma associação entre a terceirização e o comprometimento do orçamento discricionário de 41 universidades federais. A análise indicou maior comprometimento orçamentário nas instituições com maior presença relativa de terceirizados.

2.3. Contratos Administrativos e o Papel Fiscalizador do Estado

Em 2021, foi estabelecida a Lei 14.133/2021, que rege as licitações e os contratos administrativos da administração pública. As contratações de serviços terceirizados por órgãos ou entidades da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional devem observar as fases de planejamento da contratação, seleção do fornecedor e gestão do contrato conforme legislação vigente (Brasil, 2021).

Nesse modelo, o papel do Estado é de contratante dos serviços, e cada órgão tem a responsabilidade de confeccionar seus editais de contratação, que incluem as regras, procedimentos, direitos e exigências definidas, e, posteriormente, selecionada a empresa vencedora conforme critérios legais, e por fim, após a assinatura do contrato, os agentes públicos da instituição passam a exercer a fiscalização daquele serviço prestado pela empresa terceirizada. As contratações de prestação de serviços podem ser prorrogadas sucessivamente com vigência máxima de dez anos e respeitada as previsões editalícias e as condições de preços vantajosas para a Administração (Brasil, 2021)

Para uma licitação, os termos de referência são obrigatórios para abertura de um edital de contratação de prestação de serviços contínuos. Uma das exigências mínimas que a contratada deverá seguir na execução do contrato é o detalhamento de como deverá conduzir o contrato mensalmente, com a descrição sobre como o objeto contratado será acompanhado e fiscalizado pelo órgão. No início do contrato, nasce a figura da gestão e fiscalização dos serviços contínuos contratados para o exercício das atribuições dos agentes nomeados. A Lei 14.133/2021 e as instruções normativas aplicadas de forma complementar estão entre as principais orientações que guiarão os respectivos trabalhos de fiscalização dos serviços prestados pelas empresas contratadas.

Entre os instrumentos utilizados pelos agentes públicos, desde o início dos procedimentos de produção de um edital, licitação e enfim, fiscalização de contratos,

a Instrução Normativa - IN 05/2017 apresenta um rol de documentação para dirimir os problemas que possam ocorrer, e assim, a instituição pública ter a melhor escolha de empresa para atuar na prestação de serviços (Brasil, 2017).

O conjunto documental do trabalho das equipes também permite demonstrar a atuação da instituição na gestão e fiscalização destes contratos. Entre esses documentos, encontra-se a planilha de custos e formação de preços, que as empresas licitantes devem apresentar a partir de um modelo anexo na abertura de editais para contratação, conforme as regras estabelecidas no edital. Os direitos dos trabalhadores, incluindo salários, benefícios e adicionais como alimentação, odontológico, transporte, insalubridade ou periculosidade devem ser indicados pela empresa interessada no certame a partir das normativas da Convenção Coletiva de cada categoria profissional que constará no futuro contrato (Brasil, 2017).

O fiscal administrativo deverá analisar o que consta nas planilhas de custos, o que rege a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) da categoria, e analisar a veracidade dos comprovantes apresentados mensalmente pelas empresas contratadas, entre eles, salários, verbas indenizatórias como auxílio alimentação e auxílio-transporte.

Os fiscais administrativos têm a função de verificar se as empresas contratadas estão cumprindo todas as obrigações trabalhistas e previdenciárias relativas à equipe, como 13º salário, direito a férias, adicional noturno e de insalubridade, horas extras, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), seguro-desemprego e outros direitos trabalhistas elencados em legislação.

E a empresa ganhadora da licitação deverá seguir o constante em sua planilha de custos até o final do contrato, observadas as alterações formalizadas conforme implicações constantes na IN 05/2017.

A construção desse formato de fiscalização não eliminou as fragilidades operacionais que a literatura tem registrado no decorrer dos anos. Santos (2018) argumenta que o papel fiscalizador do Estado ganhou importância diante da expansão da terceirização na administração pública, mas ainda persistem problemas trazidos por antigos modelos estruturais e novas formas que poderiam ser implementadas na função dos fiscais de contratos.

Figura 1: Fluxo da gestão e fiscalização do contrato



Fonte: Elaborado pelo autor, a partir da Instrução Normativa 05/2017

Entre os efeitos trabalhistas da terceirização, estão as contingências judiciais acarretadas pela inadimplência dos direitos dos trabalhadores das empresas contratadas. O descumprimento das obrigações trabalhistas pela contratada pode produzir riscos à Administração, especialmente quando identificadas falhas no acompanhamento e na fiscalização contratual.

A IN 05/2017 apresenta um rol de documentação para dirimir os problemas que possam ocorrer, e assim, a instituição pública poder demonstrar que foi atuante na gestão e fiscalização destes contratos.

Druck et al. (2018) ressaltam que de um lado, as empresas prestadoras de serviços possuem um histórico de fraudes, falências, inadimplências, de desrespeito aos direitos dos trabalhadores, de instabilidade, decorrentes das facilidades na legislação e da ausência de um controle eficiente por parte da instituição contratante. Na realidade, essas empresas surgiram das entranhas do Estado brasileiro, a partir da reforma de 1995, além de que é o Estado, em última instância, que cria e alimenta esse tipo de empresa.

Kinczeski (2020) verificou possíveis fatores críticos de sucesso na qualidade dos serviços terceirizados prestados na Universidade Federal de Santa Catarina de acordo com as respostas dos fiscais e gestores de contratos contínuos de serviços com dedicação exclusiva e propôs um plano de melhorias voltado para a qualificação dessas atividades.

Nessas contratações, Fontes-Filho (2018) pontua que o excesso dos controles externos, muitas vezes divergentes, conflitantes ou sobrepostos gera desconfiança e receio na tomada de decisões, sufocando a ação dos administradores e inibindo as decisões internas nas estatais. Tais excessos de controles externos podem contribuir para soluções que sejam mais prejudiciais que os problemas que visavam resolver.

Além disso, Marinho et al. (2018) apontam fragilidades na organização do trabalho e suas rotinas operacionais, diante da percepção dos agentes públicos que atuam na fiscalização de contratos que a instituição disponibiliza de maneira pouco satisfatória mecanismos e aprendizagem voltados à atividade.

2.4. Estudos sobre a terceirização e os impactos nas vidas dos trabalhadores

Estudos pré-reforma trabalhista de 2017 apontavam que em 2014 a taxa de rotatividade dos trabalhadores terceirizados era o dobro da registrada entre os trabalhadores diretos. Enquanto nas atividades tipicamente contratantes, a cada 100 vínculos ativos, 40 eram rompidos, e nas atividades tipicamente terceirizadas, esse número chegava a 80 rompimentos para cada 100 vínculos (Pelatieri et al., 2018b).

A terceirização tem grande impacto na vida dos trabalhadores, sobre a sua subjetividade, com características de fragmentação, o que impacta sua saúde mental. As maiores incidências de denúncias de discriminação ocorrem entre os trabalhadores terceirizados da área de asseio e conservação e de vigilância. E essa discriminação ocorre entre os trabalhadores diretos das empresas e os terceiros, seja pelo tipo de trabalho desenvolvido, desigualdades de qualificação, salário, jornada e condições de trabalho, e os espaços destinados aos terceirizados, de acordo com os relatos, não dispõem de estrutura adequada (DIEESE; CUT, 2014).

Os estudos selecionados abordam as fragilidades associadas à terceirização em diferentes dimensões. sobre a terceirização. Melo (2022) identifica problemas relacionados à saúde e à segurança do trabalho, além de desigualdades de remuneração e benefícios entre trabalhadores terceirizados e servidores públicos. Silva (2023), por meio de entrevista, analisou as percepções dos representantes sindicais, trabalhadores, empresários e gestores sobre a remuneração vinculada as convenções coletivas. Farias e Schmitz (2024) discutem os desafios do sindicalismo no contexto da flexibilização e da precarização do trabalho, enquanto Maria et al.

(2024), por meio de revisão bibliográfica, examinam aspectos do trabalho terceirizado associados ao sofrimento psíquico. Essas contribuições permitem discutir as condições de trabalho e a proteção dos terceirizados.

Ao investigar a remuneração dos trabalhadores terceirizados na UFU, Silva (2023) identificou que os trabalhadores nos contratos terceirizados em uma universidade pública não perceberam relação entre a reforma trabalhista de 2017 e a redução do poder de compra, e os impactos na remuneração, ao contrário dos sindicatos que viam perdas significativas aos trabalhadores e suas representações.

Por outro lado, surgem percepções antagônicas entre sindicatos e empregadores: os primeiros apontam que a reforma trouxe prejuízos à atuação sindical, sobretudo em razão da perda de direitos e dificuldades de financiamento com o fim da obrigatoriedade da contribuição; já os empregadores interpretam tal mudança como um fortalecimento do setor, visto o encerramento de atividades de sindicatos menores ou menos atuantes (Silva, 2023).

Essa interpretação é reforçada por Pelatieri et al. (2018a), que argumentam que a nova legislação de 2017 contribui para a fragmentação da representação sindical vista a criação de novos sindicatos frágeis, o que reduz o poder de barganha dos trabalhadores nas convenções coletivas, o que gera legislação trabalhista sem muitos avanços na garantia da proteção aos trabalhadores, com enfraquecimento das negociações, trazendo os salários para o rebaixamento do poder aquisitivo.

No contexto da flexibilização e precarização do trabalho, Farias e Schmitz (2024) analisaram a crise do sindicalismo no Brasil, destacando a importância de estudos que abordem os processos internos de organização e mobilização das entidades sindicais. Costa (2017) traz ao debate social a subcontratação como fenômeno que reduz os espaços políticos de discussão sobre os conflitos estruturais da sociedade, ampliadas por esse modelo, por exemplo o subemprego, desigualdade social e pobreza e no qual somente por meio da abertura desses espaços políticos onde ocorrem a disputa pela distribuição dos recursos produzidos, a lógica poderá ser mudada.

Nesse debate, Marcelino e Cavalcante (2012) compreendem a terceirização como a contratação de trabalhadores por intermédio de outra empresa, destacando a redução dos custos com a força de trabalho entre suas finalidades.

No plano das condições de trabalho, Melo (2022) observou a vulnerabilidade, como riscos à saúde e à segurança, carência de materiais e uso dos equipamentos de forma inapropriada nas contratações e quanto às questões econômicas, a pesquisa evidenciou as disparidades salariais e de benefícios entre os trabalhadores terceirizados e os servidores públicos.

Maria et al. (2024), por meio de pesquisa bibliográfica, discutem aspectos do trabalho terceirizado que podem favorecer o sofrimento psíquico dos trabalhadores. Os autores associam essa modalidade de contratação a sentimentos de não pertencimento, descartabilidade, injustiça e dificuldade de construção de uma carreira estável.

Também, a partir de uma revisão bibliográfica, Marcolino (2019) conclui que é constante, sob a ótica do trabalho, a associação entre a terceirização dos serviços e os efeitos de precarização dos contratos. O autor ressalta que, embora o grau de impacto varie conforme o setor, há uma diferença marcante nas condições de trabalho oferecidas pelas empresas tomadoras a seus empregados diretos e aos terceirizados.

Em contraponto, melhores condições aos trabalhadores podem ser vistas conforme o Decreto nº 12.174 de 2024, que dispõe sobre as garantias trabalhistas aplicáveis aos trabalhadores terceirizados dos contratos administrativos da administração pública. Entre essas garantias, estão o cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalhador, a previsão de cláusulas relativas à recepção e tratamento de denúncias de discriminação, violência e assédio e a redução da jornada semanal de 44 horas para 40 horas semanais, sem redução do salário (Brasil, 2024).

2.5. Síntese da revisão teórica

O referencial teórico articula a discussão sobre terceirização e condições de trabalho, a terceirização nas universidades, as restrições orçamentárias, e a gestão e a fiscalização dos contratos administrativos.

A primeira perspectiva orienta a identificação das dimensões de proteção dos trabalhadores; a segunda permite examinar como as obrigações são traduzidas em responsabilidades e procedimentos administrativos; e a terceira situa as decisões contratuais no contexto institucional de disponibilidade de recursos e a quarta sobre o

perfil dos trabalhadores terceirizados nas universidades públicas. Os estudos sobre terceirização nas universidades aproximam essas perspectivas das especificidades do caso investigado.

A conexão entre esses eixos é organizada em um modelo analítico que parte das disposições normativas, considera sua exigência e aplicação, examina sua formalização contratual, interpreta essas evidências no contexto orçamentário e delimita as conclusões possíveis. Essa sequência orienta a leitura dos documentos, sem pressupor uma relação causal automática entre os elementos examinados.

Quadro 1: Perspectivas analíticas destacadas a partir da revisão teórica

Perspectivas Analíticas	Autores	Contribuição para a pesquisa
Terceirização, precarização e condições de trabalho	Antunes e Druck (2015); DIEESE (2007,2017); Druck <i>et al.</i> , (2018); Pelatieri <i>et al.</i> , (2018b); Marcolino (2019). Antunes (2022) Melo (2022);	Analisa como a subcontratação fragiliza os vínculos, reduz salários e expõe o trabalhador a condições de vulnerabilidade.
Gestão e Fiscalização dos Contratos Administrativos	Fontes-Filho (2018); Marinho (2018); Santos (2018); Kinczeski (2020);	Analisa o papel do Estado como contratante e as fragilidades operacionais da fiscalização perante os novos modelos de controle
Orçamento nas Universidades nos últimos anos	Oliveira e Corrêa (2021); Reis e Macário (2022); Lima Filho e Peixe (2023); Paiva (2024); Alcântara, Petean e Motta (2025); Chaves (2025); Oliveira e Moraes (2025).	Discute o impacto das políticas de austeridade fiscal (como a EC 95/2016 e o Novo Arcabouço Fiscal) e do contingenciamento de recursos sobre o desfinanciamento, manutenção e funcionamento das IFES

Terceirização nas Universidades	Marinho <i>et al.</i> (2018); Silva (2023); Lima, Campos e Nascimento (2026).	Investiga a relação entre o peso dos contratos de terceirização e o comprometimento do orçamento discricionário das universidades públicas, além de analisar as disparidades salariais, de jornada e os impactos subjetivos sobre a saúde do trabalhador terceirizado inserido nas instituições de ensino.
---------------------------------	---	--

Fonte: Elaborado pelo autor a partir da composição do referencial teórico

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS

3.1. Classificação da Pesquisa

Essa pesquisa caracteriza-se como documental quanto aos procedimentos e descritiva quanto aos objetivos, com abordagem predominantemente qualitativa e apoio de estatística descritiva.

Conforme Flick (2009), a pesquisa qualitativa parte do reconhecimento de que existem diferentes perspectivas sobre uma mesma questão, partindo dos seus significados sociais e subjetivos a ela relacionados. Também permite explorar a subjetividade presente nos fenômenos sociais, reconhecendo a não neutralidade do pesquisador, do objeto de estudo e do contexto analisado (Cardoso et al., 2021).

A pesquisa qualitativa possibilita ao pesquisador tentar entender ou interpretar os fenômenos a partir da coleta de uma variedade de materiais empíricos que descrevem momentos ou significados com o foco em compreender melhor o assunto pesquisado (Denzin; Lincoln, 2006).

A predominância da abordagem qualitativa justifica-se pela busca compreender como as alterações normativas de proteção aos trabalhadores terceirizados foram incorporadas aos contratos de serviços contínuos com dedicação exclusiva da Universidade Federal de Uberlândia, considerando as questões institucionais e orçamentárias envolvidas no processo.

Na análise descritiva, a partir de procedimentos sistemáticos e objetivos, a abordagem qualitativa consiste em trabalhar as informações contidas nas mensagens (Bardin, 1977). Para Gil (2026) a pesquisa constitui um processo sistemático de investigação e destina-se a produzir conhecimento sobre a realidade social, mediante métodos e procedimentos adequados ao problema e objetivos propostos.

A presente pesquisa pode ser classificada como descritiva, visto que se pretende analisar as mudanças na força de trabalho terceirizada e identificar as normas legais e institucionais relacionadas à proteção dos trabalhadores constantes ou não nos contratos de prestação de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra.

3.2. Coleta de dados

Sob a perspectiva institucional, o estudo utiliza informações públicas, produzidas pela UFU, referentes aos seus contratos administrativos que se constituem por documentos principais que compõem a base do contrato, como o termo de referência, planilhas de custos, relatórios institucionais, anuários, documentos de planejamento e demais registros administrativos. A coleta ocorreu entre abril e agosto de 2026, por meio de consultas aos portais eletrônicos da Universidade Federal de Uberlândia e aos portais oficiais do Governo Federal.

Os documentos institucionais foram encontrados nos portais da UFU, incluindo os anuários e as bases públicas com informações sobre o perfil dos trabalhadores dos contratos administrativos, os relatórios de gestão, o Plano Institucional de Desenvolvimento e Expansão (PIDE), e a publicação institucional “Os direitos da equipe terceirizada da UFU. Os documentos relacionados às contratações foram obtidos na seção de contratos e licitações da Universidade.

As normas relacionadas às restrições orçamentárias e também as normas sobre as garantias e melhorias trabalhistas para os trabalhadores dos contratos administrativos foram consultadas nos portais oficiais do Governo Federal.

Em julho de 2026, a UFU publicou o relatório de gestão e o anuário de 2025, e, assim, foram incorporados ao corpus do trabalho. E para uma análise das mudanças da força de trabalho terceirizada na instituição, foram coletados os anuários de 2014 a 2025.

Ressalta-se que a delimitação temporal da pesquisa sobre os contratos administrativos vigentes é a partir de setembro de 2024, em razão da publicação do Decreto nº 12.174/2024, que prevê garantias trabalhistas a serem observadas na execução dos contratos de prestação de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva dos trabalhadores (Brasil, 2024). A partir desse marco normativo, foram consideradas as instruções normativas posteriores e sua implementação nos contratos em execução na UFU.

A análise das mudanças da força de trabalho dos terceirizados entre 2014 e 2025 foi incluída para uma visão macro sobre o contexto atual dos trabalhadores na

Universidade. Porém, o ponto central da análise é a partir do marco de setembro de 2024 a agosto de 2026, período em que foram analisadas as novas cláusulas de proteção trabalhista nos documentos contratuais da instituição.

O Decreto nº 12.174/2024 estabelece, entre outras coisas, cláusulas de proteção do trabalho, tratamento de denúncias de discriminação, violência e assédio e possibilidade de redução da jornada de 44 para 40 horas sem redução salarial para algumas categorias (Brasil, 2024).

Os documentos contratuais foram selecionados a partir de outubro de 2024, após o início do Decreto nº 12.174/2024, e que se encontravam vigentes no período da coleta, e, para constituição do corpus contratual, foram adotados os seguintes critérios de inclusão:

- a) Contratos celebrados a partir de outubro de 2024;
- b) Contratos de prestação de serviços contínuos;
- c) Contratos executados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra;
- d) Contratos que contemplam cargos ou funções com jornada de 44 horas.
- e) Contratos vigentes no período de realização da coleta documental;
- f) Disponibilidade pública dos documentos necessários para análise.

Os dados foram coletados respeitando a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), Lei nº 13.709/2018 (Brasil, 2018), sendo a coleta realizada a partir de dados abertos da Universidade, constantes em seu site na página de contratos, e também através do Sistema Eletrônico de Informações (SEI) UFU, na aba de pesquisa pública, o que permitiu compreender cada contrato a partir de seus registros públicos.

O documento denominado contrato é o compromisso firmado para o início da execução da prestação de serviços, após a escolha da empresa vencedora na licitação. Os demais documentos constantes nas páginas dos contratos escolhidos para essa análise, referentes às repactuações, reajustes de preços e demais alterações contratuais, chamados de termos de apostilamentos e aditivos, também foram analisados.

Os valores contratuais são reajustados anualmente em decorrência de dois fatores: (i) das novas convenções coletivas de trabalho que impactam os valores de cada cargo previsto no contrato; e (ii) da variação acumulada de 12 meses do índice de inflação estabelecido contratualmente, o qual incide sobre os insumos utilizados na execução dos serviços.

No Quadro 2 são apresentados os documentos escolhidos na seleção e pertinentes às questões da universidade relativas ao planejamento, orçamento e força de trabalho dos trabalhadores terceirizados.

Quadro 2: Documentos da UFU selecionados para análise

Documento	Conteúdo
Anuário 2024 – UFU	Publicação anual sobre os principais números e resultados da UFU no exercício.
Anuário 2025 – UFU	
Plano Institucional de Desenvolvimento e Expansão – PIDE (2022-2027)	Art. 15 – Regimento Geral da UFU: Plano que constarão as diretrizes, as metas, os programas e os planos de ação institucionais para todas as áreas de atuação da UFU.
Relatório de Gestão 2024	Relatório apresentado aos órgãos de controle como parte da prestação de contas anuais.
Relatório de Gestão 2025	
Os direitos da equipe terceirizada da UFU (2022) — publicação em página institucional	Informações sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores terceirizados, utilizadas para contextualização institucional.

Fonte: Elaborado pelo autor

Os documentos institucionais foram selecionados por sua pertinência à análise da pesquisa. Os anuários de 2014 a 2025 foram utilizados para caracterizar a força de trabalho terceirizada e a mudança temporal do perfil do grupo. Também, os Anuários e os Relatórios de Gestão dos dois últimos anos, 2024 e 2025, possibilitam a contextualização dos contratos investigados. O PIDE foi considerado por reunir

diretrizes e metas relacionadas ao planejamento institucional que constam análises e metas da universidade, entre elas, sobre o grupo dos trabalhadores terceirizados.

A publicação “Os direitos da equipe terceirizada da UFU” (UFU, 2022a), disponibilizada em página institucional sobre sustentabilidade, foi incluída como fonte documental complementar para contextualizar as manifestações divulgadas pela Universidade acerca da proteção dos direitos dos trabalhadores terceirizados. Por anteceder o marco normativo de setembro de 2024, sua utilização restringe-se à contextualização institucional, sem constituir, isoladamente, comprovação da efetivação desses direitos ou da incorporação das novas garantias aos contratos analisados.

Em conjunto, esses documentos fornecem evidências institucionais para as dimensões da força de trabalho, planejamento e proteção dos trabalhadores, complementando a análise dos instrumentos contratuais e contribuindo para sua interpretação no contexto das restrições orçamentárias da universidade.

A partir dos critérios estabelecidos para composição do corpus da pesquisa, foram selecionados cinco contratos, apresentados no Quadro 3. A seleção é orientada pelo objetivo da pesquisa, priorizando os contratos de serviços contínuos com dedicação exclusiva de mão de obra, vigentes no período da coleta documental e que contemplam funções submetidas a jornadas de 44 horas semanais. Também se considerou a disponibilidade dos instrumentos contratuais e de seus documentos complementares para análise.

Esses critérios permitiram selecionar contratos nos quais seja possível examinar documentalmente a incorporação das garantias trabalhistas previstas nas normas recentes, especialmente aqueles referentes à jornada de trabalho, saúde e segurança, tratamento de denúncias e proteção contra discriminação, violência e assédio.

Preliminarmente, nessa primeira etapa, foram encontrados 16 contratos ativos com as características de análise, incluem, por exemplo, apoio à fiscalização de obras, telefonistas, portaria, manutenção predial e apoio administrativo. Depois se aplicou o recorte temporal dos 16 registros, 11 foram excluídos cuja celebração é anterior a outubro de 2024. Assim, permanecendo os contratos (nº 014/2025), apoio rural (nº

023/2024) e biotério (nº 037/2024) e vigilância patrimonial (035/2025) e serviços de serralheria, marcenaria, vidraçaria e chaveiro (060/2025).

Assim, os cinco contratos não foram selecionados com finalidade de representar a totalidade das contratações da UFU, mas por sua pertinência ao problema e às categorias analíticas definidas na pesquisa.

Quadro 3: Contratos de prestação de serviços UFU

Número do Contrato	Mês/Ano da assinatura do contrato	Contratos de Prestação de Serviços Contínuos e com Dedicção Exclusiva, em vigência na UFU
<u>060/25</u>	jan/26	Serviços contínuos de serralheira, marcenaria, vidraçaria e chaveiro, com fornecimento de materiais e com dedicação exclusiva de mão de obra e fornecimento de materiais.
<u>035/25</u>	set/25	Serviços contínuos de vigilância desarmada e segurança Patrimonial
<u>014/25</u>	jun/25	Serviços contínuos de motoristas
037/24	Fev/25	Serviços contínuos de Técnico de Biotério [...] em regime de 44 horas semanais em apoio técnico e operacional.
<u>023/24</u>	out/24	Serviços contínuos de apoio rural, contemplando os serviços de operação de máquinas agrícolas, trabalho agropecuário em geral, cozinha, limpeza e conservação

Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos portais da Universidade Federal de Uberlândia

As características citadas tornam a escolha dos contratos selecionados pertinentes ao problema da pesquisa, pois permitem examinar em instrumentos contratuais recentes como as novas garantias e proteção aos trabalhadores terceirizados vem sendo formalmente incorporadas pela universidade.

A seleção dos serviços contínuos com dedicação exclusiva de mão de obra possibilita analisar as contratações nas quais os trabalhadores terceirizados estão diretamente vinculados à rotina de execução do trabalho cotidiana, enquanto a presença de funções submetidas às jornadas alcançadas pelas alterações normativas permite averiguar documentalmente a incorporação da redução da jornada de trabalho.

Além disso, a vigência dos contratos no período analisado e a disponibilidade de termos de referência, aditivos contratuais e apostilamentos permite acompanhar as alterações contratuais posteriores e confrontá-las com as demais garantias previstas nas normas recentes. Dessa forma, a seleção não busca representar a

totalidade dos contratos da UFU, mas constituir um corpus documental adequado e diretamente relacionado às categorias e objetivos definidos na pesquisa.

No quadro 4 estão as legislações sobre terceirização que foram utilizadas para analisar os documentos institucionais da UFU, referentes à ampliação das garantias trabalhistas nos contratos administrativos em um contexto de restrições orçamentárias às universidades públicas.

Foram analisadas as alterações introduzidas pelo Decreto nº 12.926, de 13 de abril de 2026, no Decreto nº 12.174/2024. O Decreto foi examinado para verificar a atualização da base normativa no período da pesquisa. Suas alterações, contudo, não modificaram diretamente os dispositivos associados aos códigos J40, SST, OUVID e ASSD. Desse modo, a análise não abrange a totalidade das garantias previstas no decreto, e seus resultados se restringem às quatro dimensões examinadas.

Na revisão do marco normativo, adotou-se como data de corte dia 20 de agosto de 2026. Os atos normativos foram selecionados por constituírem a base regulatória das garantias trabalhistas examinadas, referentes à jornada de trabalho e ao ambiente de trabalho, e serviram de referência para a definição das unidades de registro e das categorias utilizadas na análise de conteúdo.

As legislações pertinentes a esse recorte serviram de referência para a definição das unidades de registro e dos códigos da categoria Proteção dos Trabalhadores: redução da jornada de 44 para 40 horas semanais sem redução salarial (J40), saúde e segurança no trabalho (SST), recepção e tratamento de denúncias (OUVID) e prevenção e combate à discriminação, ao assédio e à violência (ASSD).

Quadro 4: Legislações analisadas sobre terceirização

Regulamentos do Poder Executivo	Conteúdo
DECRETO Nº 12.174, DE 11 DE SETEMBRO DE 2024	Dispõe sobre as garantias trabalhistas a serem observadas na execução dos contratos administrativos da administração pública federal.

INSTRUÇÃO NORMATIVA SEGES_MGI Nº 190, DE 5 DE DEZEMBRO DE 2024	Dispõe sobre a relação dos serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra aptos à aplicação da redução de jornada de 44 horas para 40 horas semanais.
INSTRUÇÃO NORMATIVA SEGES_MGI Nº 381, DE 17 DE SETEMBRO DE 2025	Altera o Anexo I da Instrução Normativa nº 190, de 05 de dezembro de 2024, para incluir novos serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra aptos à aplicação da redução de jornada de 44 horas para 40 horas
INSTRUÇÃO NORMATIVA 148, DE 13 DE ABRIL DE 2026	Altera a Instrução Normativa nº 190, de 5 de dezembro de 2024, publicada no DOU de 6 de dezembro de 2024, para incluir novos serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra aptos à aplicação da redução de jornada de 44 horas para 40 horas semanais

Fonte: Elaborado pelo autor

3.3. Análise de dados

3.3.1. Pré-análise

A pré-análise corresponde à fase de organização do material e de sistematização das ideias iniciais. Nessa etapa, foram definidos os documentos que compõem o corpus, os objetivos da análise e os indicadores utilizados para orientar a interpretação de resultados.

Inicialmente, foi realizada a leitura flutuante dos documentos relacionados à terceirização, aos contratos de prestação de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra e às condições de trabalho dos trabalhadores terceirizados. Essa leitura possibilitou o contato inicial com o material e auxiliou na identificação dos documentos pertinentes ao problema e aos objetivos da pesquisa.

O corpus foi constituído por documentos provenientes de três fontes: a) documentos institucionais produzidos pela Universidade Federal de Uberlândia; b) documentos relacionados às licitações e aos contratos administrativos de prestação de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra; e c) normas federais

relacionadas à terceirização e às garantias trabalhistas aplicáveis aos contratos administrativos.

A Lei nº 15.121/2025 estima a receita e fixa a despesa da União para o exercício financeiro de 2025 para o exercício orçamentário de 2025, incluindo o orçamento fiscal das autarquias federais (BRASIL, 2025). Porém, optou-se por analisar as questões de insuficiência orçamentária a partir da comunicação institucional da Universidade e do Relatório de Gestão, e não diretamente do texto geral da lei. Essa decisão de análise se faz necessária para evitar divergências devidas aos detalhes legais da legislação como dotação legal autorizada para a instituição e ritmo de liberação de recursos.

Referente ao corpus constituído, no primeiro grupo, documentos institucionais, foram incluídos documentos anuários, relatórios de gestão, publicação institucional sobre os direitos dos trabalhadores terceirizados, documentos de planejamento institucional e informações públicas relativas ao quantitativo de trabalhadores terceirizados da UFU. Esses documentos foram selecionados por apresentarem informações sobre a evolução da força de trabalho, o planejamento institucional, condições orçamentárias e a gestão dos serviços terceirizados.

No segundo grupo, de licitações e contratos, foram considerados os termos de referência, contratos administrativos, planilhas de custos e formação de preços, termos aditivos, apostilamentos, repactuações, reajustes e demais registros constantes na pesquisa pública do SEI sobre cada contrato analisado. Esses documentos possibilitam identificar as características dos serviços contratados, o quantitativo de trabalhadores, jornadas previstas, obrigações trabalhistas e os mecanismos de acompanhamento adotados pela Universidade.

No terceiro grupo, legislações sobre o trabalho terceirizado, foram analisados o Decreto nº 12.174/2024, e as instruções normativas posteriores que regulamentaram ou ampliaram as garantias trabalhistas nos contratos administrativos dos órgãos do Poder Executivo Federal. A análise se deteve especialmente sobre informações quanto à redução da jornada de trabalho sem redução salarial, à disponibilização de canais de denúncia e ao estabelecimento de medidas de prevenção e combate à discriminação, ao assédio e à violência contra trabalhadores terceirizados.

A constituição do corpus observou os critérios de pertinência e homogeneidade indicados por Bardin (1977). Quanto à pertinência, foram selecionados documentos capazes de fornecer informações relacionadas aos objetivos da pesquisa. Em relação à homogeneidade, os documentos foram agrupados conforme sua natureza, normativa, contratual ou institucional.

3.3.2. Exploração do material

A exploração do material corresponde à fase de aplicação sistemática das decisões estabelecidas na pré-análise. Nessa etapa, os documentos foram submetidos a procedimentos de codificação e categorização, com o objetivo de transformar o conteúdo textual em unidades organizadas para interpretação do conteúdo.

Para análise do material, foram definidas as unidades de contexto e as unidades de registro. A unidade de contexto corresponde ao segmento mais amplo para compreender adequadamente o significado da mensagem, podendo ser constituída por uma cláusula contratual, um artigo normativo, um parágrafo ou uma seção do documento. A unidade de registro por sua vez, corresponde ao elemento específico submetido à codificação, podendo ser temas, expressões, frases ou trechos relacionados ao objeto investigado (Bardin, 1977).

Após a definição das unidades de contexto e de registro, os segmentos selecionados foram codificados conforme sua correspondência com os critérios das categorias analíticas. As categorias iniciais foram definidas dedutivamente, com base no referencial teórico e nos objetivos da pesquisa. A atribuição dos códigos considerou o conteúdo do trecho em seu contexto documental, relacionando as disposições normativas, contratuais e institucionais às dimensões investigadas.

A codificação temática foi distinguida da avaliação do grau de incorporação das garantias trabalhistas. A identificação de conteúdo relacionado a uma garantia não significou, por si só, sua classificação como plenamente incorporada ao instrumento contratual. Para essa avaliação, foram considerados os parâmetros de presença, presença parcial e ausência de previsão documental, apresentados no item 3.3.3. Menções genéricas, indiretas ou incompletas relacionadas à garantia foram diferenciadas de disposições específicas. A referência ampla ao cumprimento da

legislação trabalhista, isoladamente, não constituiu evidência suficiente da incorporação de cada garantia examinada.

A codificação admitiu a atribuição de mais de um código ao mesmo segmento quando seu conteúdo contemplou diferentes dimensões analíticas. Essa sobreposição ocorreu, por exemplo, nos registros que associaram o dimensionamento inicial dos postos à disponibilidade orçamentária, classificados simultaneamente como DIMENS e RESTRI. Também foram atribuídos os códigos SST, OUVID e ASSD aos registros que reuniram disposições sobre saúde e segurança, tratamento de denúncias e proteção contra discriminação, violência e assédio. A sobreposição representou a identificação de conteúdo distinto em uma mesma unidade de contexto, sem tornar os códigos equivalentes.

A identificação dos documentos e a localização dos trechos foram registradas na matriz de codificação, juntamente com as unidades de contexto e de registro, os códigos e as categorias correspondentes. Esses elementos permitem ao leitor localizar a evidência documental e examinar sua correspondência com a classificação atribuída.

A primeira categoria, denominada Proteção dos Trabalhadores, reúne conteúdos relacionados às garantias aplicáveis aos trabalhadores terceirizados. Essa categoria compreende os códigos: J40, referente à redução da jornada de 44 para 40 horas semanais sem redução salarial; OUVID, relacionado à existência de cláusulas sobre recepção e tratamento de denúncias de discriminação, violência e assédio; SST corresponde às medidas de saúde e segurança de trabalho; e ASSD, referente às disposições de prevenção e combate à discriminação, ao assédio e à violência.

A segunda categoria, denominada Restrição Orçamentária, compreende o código RESTRI, e reúne trechos que registram insuficiência de recursos, contenção ou reorganização orçamentária.

A terceira categoria denominada Contratação e Força de Trabalho, compreende o código DIMENS e reúne conteúdos referentes à redução, ampliação, supressão ou alteração dos postos de trabalho terceirizados.

A seleção dessas dimensões constituiu um recorte temático da proteção trabalhista, direcionado à análise da duração semanal do trabalho, das condições de

saúde e segurança e dos mecanismos institucionais de prevenção e do tratamento de denúncias no ambiente laboral. O recorte permitiu organizar a comparação dos contratos em torno desses aspectos, considerados em conjunto com os registros de restrição orçamentária e dimensionamento dos postos. Dessa forma, a investigação examinou a formalização documental das garantias selecionadas, sem pretender avaliar integralmente o cumprimento do Decreto nº 12.174/2024 e de suas instruções normativas posteriores.

As demais disposições, incluindo previsibilidade das férias, compensação de jornada, proteção contra o trabalho infantil e análogo ao de escravo, responsabilidade solidária na subcontratação e regras relativas à remuneração e aos benefícios, não foram objeto de codificação sistemática. Sua exclusão decorreu da delimitação temática adotada. Consequentemente, as conclusões sobre a incorporação das garantias trabalhistas ficaram restritas às quatro dimensões examinadas, não podendo ser generalizadas para o conjunto da proteção prevista nas normas.

Os critérios empregados para a identificação das unidades de registro, assim como as categorias, os códigos e as fontes pesquisadas encontram-se apresentados no Quadro 5.

Quadro 5: Categorias analíticas e unidades de registro para análises

Categorias Analíticas	Subcategoria Código	Unidade de Registro	Critério de Identificação	Fonte
Proteção dos Trabalhadores	J40	Redução da Jornada de 44 para 40 horas semanais sem redução salarial	Trechos que estabeleçam a aplicação da redução de 44 para 40 horas semanais sem redução salarial, com registro das funções abrangidas, da jornada original, do prazo de implementação.	Decreto nº 12.174/2024; IN nº 190/2024; IN nº 381/2025; IN nº 148/2026

Proteção dos Trabalhadores	OUID	Tratamento de denúncias de discriminação, violência e assédio	Trechos que estabeleçam mecanismos de recepção e tratamento das denúncias	Decreto nº 12.174/2024
Proteção dos Trabalhadores	SST	Saúde e segurança do trabalho	Trechos sobre proteção aos trabalhadores: obrigações de saúde e segurança, ambiente de trabalho, equipamentos e medidas preventivas pertinentes.	Decreto nº 12.174/2024
Proteção dos Trabalhadores	ASSD	Prevenção à discriminação, assédio e violência	Cláusulas referentes à prevenção, combate à discriminação, violência e Assédio	Decreto nº 12.174/2024
Restrição Orçamentária	RESTRI	Discurso de insuficiência de recursos; contingenciamento ; metas de redução.	Trechos documentais que associem os limites financeiros a decisões de redução ou alteração de contratos	Relatórios de Gestão (2024 – 2025); Comunicação oficial de cortes de 25% (UFU), Termos de Referência, Contratos, Aditivos e Apostilamentos.
Contratação e Força de Trabalho	DIMENS	Dimensionamento dos postos de trabalho.	Trechos que registrem redução, ampliação, supressão ou alteração quantitativa dos postos de trabalho terceirizados no início do contrato ou a partir de aditivos contratuais	Anuários e Relatórios de Gestão UFU (2024 – 2025), Termos de Referência, Contratos, Aditivos e apostilamentos

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos documentos que compõem o corpus da pesquisa.

A codificação foi realizada mediante o registro da identificação do documento, sua localização, unidade de contexto e de registro, código atribuído, da categoria correspondente e de uma síntese interpretativa inicial.

Na matriz, a coluna “Documento” identificou a fonte analisada, a coluna “Localização” indica o artigo, cláusula, seção ou página em que o conteúdo foi encontrado; a “Unidade de contexto” apresenta segmento necessário para a compreensão do registro, a “unidade de registro” contém o tema ou trecho selecionado; o “código” representa o conteúdo identificado; a “categoria” indica o agrupamento temático; e a “Síntese interpretativa inicial” registra o significado preliminar atribuído ao segmento. Será apresentada a matriz de codificação e categorização na análise de resultados.

A atribuição dos códigos ocorreu a partir da correspondência entre o conteúdo identificado nas unidades de registro e os critérios previamente definidos para cada categoria analítica. E a codificação possibilitou organizar evidências provenientes de documentos de naturezas distintas e posteriormente compará-las nas matrizes de análises.

3.3.3. Tratamento dos resultados, inferência e interpretação

Na terceira fase da análise de conteúdo, os registros codificados foram organizados e agrupados conforme as categorias e subcategorias estabelecidas. O tratamento dos resultados teve como finalidade sintetizar as informações presentes no corpus, e torná-las significativas para a compreensão do problema investigado.

A análise é de natureza qualitativa e desse modo, a ocorrência de conteúdo foi examinada considerando sua presença, ausência, recorrência e relevância para os objetivos da pesquisa, sem que a frequência numérica seja adotada isoladamente como critério de importância. Um conteúdo mencionado uma única vez poderá ser considerado relevante quando representar uma mudança normativa, contratual ou decisão institucional significativa.

Inicialmente, foi realizada a análise dos documentos de cada grupo. As novas normativas do poder executivo federal, a partir de setembro de 2024, foram a base para identificar as garantias trabalhistas nos documentos contratuais entre contratante

dos serviços e contratada, e, assim, verificar a incorporação dessas garantias trabalhistas aos contratos e termos de referência. E os documentos institucionais foram examinados para identificar informações sobre a força de trabalho e planejamento da gestão universitária sobre o tema.

Para fins de sistematização e análise das garantias trabalhistas identificadas no corpus documental - compostas pelos direitos aos terceirizados, selecionados nesta pesquisa e estabelecidos a partir de 2024 - os dados empíricos extraídos dos Termos de Referência (TR), contratos e termos aditivos celebrados ao longo da execução contratual foram classificados, para cada contrato isoladamente, a partir de três parâmetros de valoração: Presente, Presença Parcial ou Ausente.

Presente: aplica-se quando a garantia protetiva analisada está expressa e formalmente incorporada em cláusulas contratuais específicas ou em itens detalhados nos documentos contratuais em estrita consonância com as exigências estabelecidas pelo Decreto nº 12.174/2024 e pelas instruções normativas posteriores.

Ausente: caracteriza-se pela completa omissão ou silêncio documental do instrumento contratual e do TR em relação à garantia analisada. Sob a perspectiva metodológica da análise de conteúdo, a ausência de registro não é tratada apenas como ausência de informação, mas sim como um dado analítico relevante a ser levantado.

Presença parcial: identifica-se nos casos em que o instrumento contratual faz menções genéricas, indiretas ou incompletas à garantia analisada.

Especificamente para o código J40, as classificações expressam a identificação documental da redução da jornada de 44 para 40 horas semanais, sem redução salarial. A classificação “Ausente” significa que não foi localizada, nos documentos examinados até o encerramento da coleta, a formalização dessa redução para as funções abrangidas pela medida. Sua interpretação considera a jornada originalmente contratada, a aplicabilidade da norma e o prazo de adaptação, não equivalendo, por si só, um descumprimento normativo.

Quanto ao prazo, o Anexo I da Instrução Normativa SEGES/MGI nº 190/2024, na redação conferida pela Instrução Normativa SEGES/MGI nº 148/2026, estabeleceu o período de 1º de maio a 31 de dezembro de 2026 para implementação da redução

nos “demais serviços”, não abrangidos pelas etapas anteriores. Consequentemente, no encerramento da coleta, em agosto de 2026, esse prazo ainda estava em curso. Para as funções enquadradas nesse grupo, a classificação “Ausente” registra a não localização da formalização até aquele momento, sem indicar obrigação vencida nem comprovar que providências de adequação já haviam sido iniciadas.

Posteriormente foi realizada a comparação entre os diferentes grupos documentais. Essa análise comparativa, que operacionaliza a terceira fase da análise de conteúdo de Bardin, buscará identificar as condições de produção das mensagens mediante quatro eixos: a) alterações quantitativas no contingente da força de trabalho terceirizada, b) convergências entre as normativas previstas a partir de 2024 de proteção ao trabalhador e as presenças ou ausências de cláusulas ou mecanismos previstos nos contratos administrativos, c) tensões entre o discurso institucional de garantia de direitos e as decisões administrativas de contingenciamento; e d) possíveis relações de condicionamento entre as restrições orçamentárias, reorganização institucional dos contratos administrativos e as condições laborais previstas nos contratos dos terceirizados.

As inferências serão construídas a partir das evidências registradas na matriz de codificação. A interpretação buscará compreender as relações entre as normas federais, contratos administrativos e os documentos institucionais da UFU.

Dessa forma, as fases de análise, assim descritas, permitirão compreender como as mudanças normativas relacionadas à proteção do trabalhador terceirizado foram incorporadas aos documentos contratuais e institucionais da UFU, e como sua implementação se relaciona com as decisões superiores da administração e o orçamento da universidade.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

A apresentação dos resultados e as discussões a seguir baseiam-se nos documentos normativos, contratuais e institucionais que dispõem sobre o trabalho terceirizado na UFU, com os documentos contratuais analisados à luz das prerrogativas de proteção dos trabalhadores terceirizados e com a discussão dos achados sob a ótica das decisões institucionais no contexto de restrições orçamentárias.

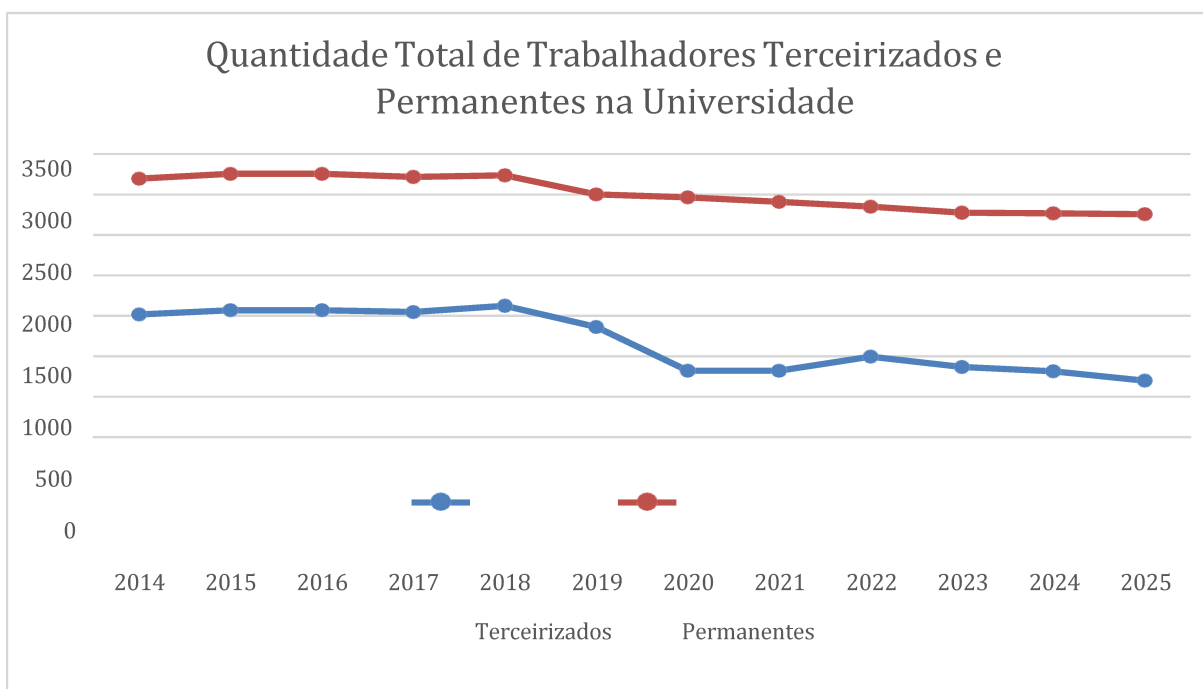
Inicialmente, é apresentada análise sobre as mudanças que ocorreram na composição da força de trabalho na UFU. Na sequência, realiza-se o exame sobre a incorporação das novas garantias trabalhistas nos contratos administrativos que compõem o corpus da pesquisa. Discutem-se as questões orçamentárias e as pressões fiscais como condicionantes institucionais que tensionam os contratos e os trabalhadores.

4.1. Composição da força de trabalho e perfil dos trabalhadores terceirizados da UFU

Para caracterizar as mudanças na força de trabalho da Universidade Federal de Uberlândia, foram analisados os dados institucionais relativos ao quantitativo de servidores permanentes e trabalhadores terceirizados de 2014 a 2025. Em complemento, os dados de 2024 e 2025 permitem observar alterações recentes no perfil dos terceirizados quanto ao sexo, escolaridade, faixa etária, remuneração e jornada de trabalho, dimensões que contribuem para contextualizar as condições em que se desenvolve a terceirização na instituição.

Conforme apresentado no Gráfico 2, verifica-se redução do número de trabalhadores tanto no quadro permanente quanto no quadro terceirizado. A redução dos terceirizados torna-se mais acentuada a partir de 2019 e não é acompanhada por ampliação proporcional do quadro de técnicos administrativos efetivos. É observada, portanto, uma retração simultânea dos dois segmentos da força de trabalho institucional, embora proporcionalmente mais intensa entre os terceirizados.

Gráfico 2: Força de Trabalho na UFU



Fonte: Elaborado pelo autor, a partir dos anuários da Universidade entre o período de 2014 e 2025

A série histórica da UFU mostra que o quantitativo de trabalhadores terceirizados apresenta maior variação do que o quadro permanente.

Essa variação do quantitativo de terceirizados pode ser comparada às características analisadas pela literatura, especialmente em relação à menor estabilidade dos vínculos. Pelatieri et al. (2018b) identificaram, em âmbito nacional, a taxa de rotatividade superior nas atividades tipicamente terceirizadas quando comparadas às atividades contratantes. Rodrigues, Santos e Silva (2020) encontraram duração média dos vínculos de dois anos e dez meses nas atividades tipicamente terceirizadas.

O peso das medidas de austeridade, com redução do orçamento das universidades, com cortes contínuos de postos de trabalho dos terceirizados no decorrer dos últimos anos na universidade, e a flexibilização dos contratos de trabalho, pode, assim, trazer a marca de vulnerabilidade e insegurança aos trabalhadores (Costa, 2017).

Quanto ao perfil dos trabalhadores, a composição por sexo apresenta distribuição relativamente equilibrada nos dois últimos Anuários, 2024 e 2025.

Enquanto no primeiro ano havia pequena predominância feminina, em 2025 observa-se leve predominância masculina. Esse resultado apresenta aproximação com Rodrigues, Santos e Silva (2020) que, em análise mais ampla do mercado de trabalho brasileiro, entre 2006 e 2018, identificaram predominância masculina.

Em relação à escolaridade, os dados de 2025 mostram maior concentração dos trabalhadores com ensino médio e redução da participação relativa daqueles com graduação. Rodrigues, Santos e Silva (2020) identificaram maior presença de trabalhadores terceirizados com ensino médio completo ou ensino superior incompleto.

Quanto à faixa etária, os registros da UFU indicam menor concentração dos terceirizados nas faixas mais jovens, entre 19 e 33 anos, e maior participação entre os trabalhadores de 34 a 63 anos. Rodrigues, Santos e Silva (2020) identificaram, em âmbito nacional, concentração principalmente entre 30 e 39 anos.

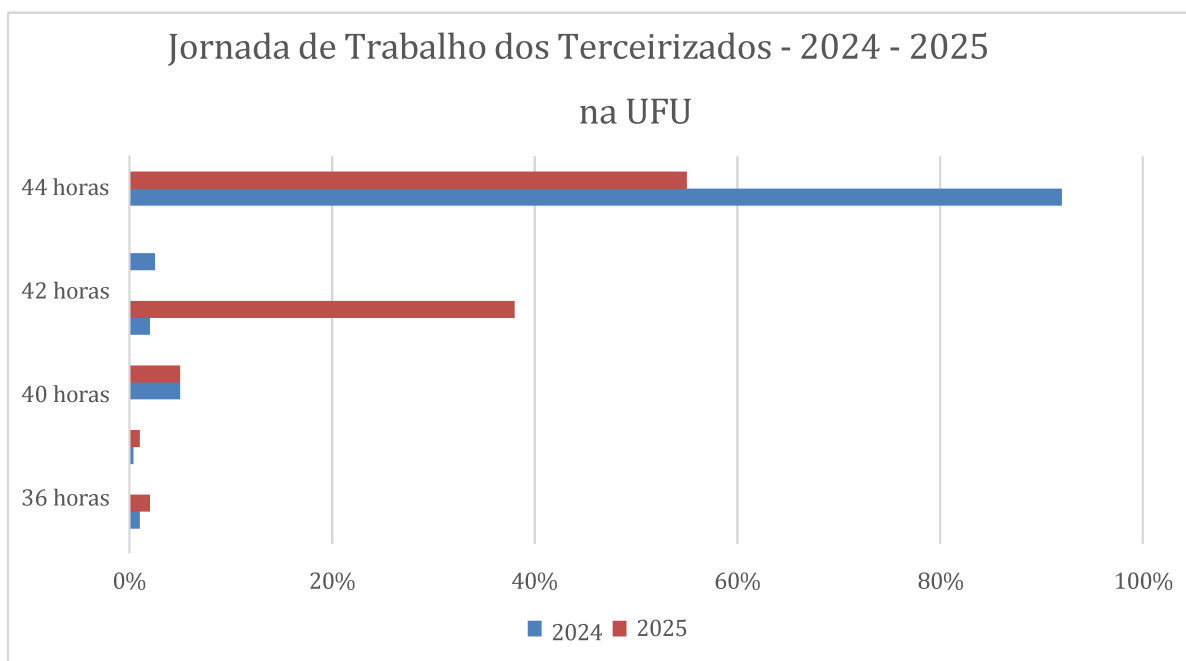
Referente à remuneração, observa-se entre 2024 e 2025 menor concentração de trabalhadores na faixa remuneratória mais baixa e aumento da participação na faixa imediatamente superior. Entretanto, essa alteração não é suficiente para demonstrar aumento real do poder aquisitivo, uma vez que os dados apresentados não contam com os efeitos da inflação, reajustes do salário mínimo ou convenções coletivas. Rodrigues, Santos e Silva (2020), identificaram remuneração média inferior entre os terceirizados.

A jornada de trabalho apresenta uma das mudanças mais relevantes para o objeto dessa pesquisa. Em 2024, aproximadamente 92% dos trabalhadores terceirizados estavam registrados na jornada de 44 horas semanais. Em 2025, embora esse regime ainda permanecesse predominante, houve um crescimento expressivo da participação dos trabalhadores submetidos à jornada de 40 horas semanais. Rodrigues, Santos e Silva (2020) identificaram jornada média de 43 horas nas atividades tipicamente terceirizadas, enquanto nas atividades contratantes a média era de 40 horas.

A ampliação da participação de trabalhadores na jornada de 40 horas na UFU ocorre após a publicação do Decreto nº 12.174/2024 que passou a prever a possibilidade de redução da jornada semanal de 44 horas para 40 horas, sem redução salarial, posteriormente operacionalizada e ampliada pelas instruções normativas

aplicáveis aos serviços abrangidos, sendo os dados institucionais de 2025 compatíveis com o processo de incorporação dessa garantia trabalhista.

Gráfico 3: Jornada de Trabalho dos Terceirizados da UFU entre 2024 e 2025



Fonte: Elaborado pelo autor a partir dos Anuários da UFU – 2024 e 2025

Os resultados deste item demonstram dois movimentos distintos na composição da força de trabalho terceirizada da UFU: uma redução quantitativa proporcionalmente superior àquela observada no quadro permanente, e, simultaneamente, uma alteração qualitativa nas condições de jornada, com a redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais. O primeiro movimento é consistente com uma maior instabilidade dos vínculos terceirizados, o segundo aponta para uma redução de diferenças de condições de trabalho entre trabalhadores terceirizados e os diretamente contratados.

4.2. Dimensionamento da força de trabalho terceirizada e continuidade dos serviços

A redução quantitativa apresentada no item anterior adquire maior significado quando confrontada com os documentos de planejamento e gestão da UFU. Este item

é composto a partir dos documentos institucionais: o PIDE 2022-2027, e o Relatório de Gestão entre os anos de 2024 e 2025.

O PIDE, no eixo Pessoas, Organização, Infraestrutura e Orçamento, definiu como a Diretriz 10 o desenvolvimento de ações de “recomposição, ampliação, dimensionamento e reorganização” do quadro permanente e dos terceirizados na UFU (UFU, 2022b). Para esse item é atribuída à Universidade a responsabilidade de avaliar necessidades de recomposição de pessoal, e reorganização da distribuição da força de trabalho.

Quadro 6: Bases do Indicador de terceirização da UFU em 2025 p1

ID	Diretriz estratégica	Indicador	Fórmula de cálculo	Descrição da meta	Unidade de medida
GP11	Diretriz 10 - Desenvolver ações de recomposição, ampliação, dimensionamento e reorganização do quadro permanente de pessoal e do quadro de trabalhadores terceirizados.	Taxa de trabalhadores terceirizados	$\left(\frac{\text{N.º de servidores terceirizados}}{\text{n.º total de servidores da área meio}} \times 100 \right)$	Elevar a Taxa de trabalhadores terceirizados	Trabalhadores

Fonte: Monitoramento Anual de 2025 do PIDE 2022–2027, eixo Gestão de Pessoas.

Quadro 7: Indicador de terceirização da UFU em 2025 p2

ID	Planejado	Realizado – 2025	Período de apuração dos dados	Principal justificativa para metas não alcançadas	Breve descrição da justificativa	Ações corretivas	Boas práticas
GP11	26,71	24,82	Janeiro - Dezembro /2025	Atos normativos internos	A meta de elevação foi inviabilizada pela ordem de redução de no mínimo 25% na execução dos contratos de prestação de serviços continuados, determinada pela Reitoria para contenção de gastos.	Solicitação de reposição de servidores à PROPLAD.	Consolidação de espaços físicos para reduzir demandas de serviços terceirizados e implementação de estudos para otimizar a eficiência das equipes de apoio existentes

Fonte: Monitoramento Anual de 2025 do PIDE 2022–2027, eixo Gestão de Pessoas.

A taxa de trabalhadores terceirizados também foi incluída entre os indicadores do eixo Gestão de Pessoas sob o código GP11, demonstrando que a Universidade tem o compromisso estabelecido internamente na apresentação das informações desse grupo.

O acompanhamento da meta de elevação da taxa de trabalhadores terceirizados, vinculada à Diretriz 10, foi realizado por meio do indicador GP11. Conforme a fórmula reproduzida na Figura 2, esse indicador corresponde à razão entre o número de terceirizados e o número total de servidores da área meio, multiplicada por 100. Sua interpretação está vinculada, portanto, ao denominador definido pelo PIDE, não podendo ser estendida à participação dos terceirizados na totalidade da força de trabalho da Universidade.

Figura 2: Cálculo da Taxa de Trabalhadores Terceirizados – UFU

$$(N.º \text{ de servidores terceirizados} / n.º \text{ total de servidores da área meio}) \times 100$$

Fonte: PIDE 2022 - 2027

A comparação entre os Relatórios de Gestão da UFU de 2024 e 2025 demonstra uma redução do quadro de trabalhadores terceirizados da UFU. Ao analisar o histórico dos terceirizados na UFU, é percebida uma tendência geral de redução de terceirizados na instituição. Também não foi apresentada na mesma proporção um aumento no quadro de servidores permanentes, e o total de trabalhadores também evidencia redução.

O Plano Institucional de Desenvolvimento e Expansão (PIDE), 2022 a 2027, no campo de gestão de pessoal, constam duas diretrizes estratégicas, o item 9, valorizar os servidores, humanizar suas condições e relações de trabalho e promover seu desenvolvimento profissional e humano, e no item 10, desenvolver ações de recomposição, ampliação, dimensionamento e reorganização do quadro permanente de pessoal e do quadro de trabalhadores terceirizados (UFU, 2022b).

No Relatório de Gestão da UFU em 2024, a instituição comenta que as conquistas e avanços na universidade são a despeito dos cortes nos contratos de prestação de serviços, possibilidade temerária que acarretaria, além da interrupção dos serviços como limpeza e vigilância, em grandes demissões de trabalhadores terceirizados (UFU, 2025b).

A documentação analisada evidencia que, em 2025, a instituição adotou medidas de contenção de gastos que alcançaram os contratos de serviços contínuos, incluindo a determinação de redução mínima de 25% em sua execução. Esse registro converge com outros documentos institucionais que apontam restrições orçamentárias e reorganização dos serviços terceirizados no período. Em 2025, entretanto, a relação com a restrição orçamentária torna-se documentalmente mais explícita.

4.3. Questões Orçamentárias

A composição das despesas em 2025 contribui para a compreensão dos limites da gestão. O Relatório de Gestão de 2025 registra que aproximadamente 84,4% das despesas empenhadas são de Pessoal e Encargos Sociais, situação caracterizada pelo próprio documento como de elevada rigidez orçamentária (UFU, 2026b).

De acordo com o Relatório de Gestão 2025 da Universidade Federal de Uberlândia, as despesas liquidadas do grupo “Outras Despesas Correntes” totalizaram R\$ 288.903.117,27 naquele exercício. Desse montante, R\$ 46.021.812,10 corresponderam à locação de mão de obra, equivalente a 15,93% do grupo, enquanto R\$ 63.029.653,34 foram destinados a serviços de terceiros – pessoa jurídica, representando 21,82%. Em conjunto, essas duas rubricas somaram R\$ 109.051.465,44, correspondentes a 37,75% das despesas liquidadas desse grupo (UFU, 2026b, p. 63).

O Relatório de Gestão de 2025 afirma que o orçamento discricionário, responsável pelo custeio de serviços essenciais como segurança, limpeza e manutenção, mostrou-se insuficiente. Segundo o documento, esse cenário comprometeu o planejamento, gerou dificuldades no fluxo de pagamento dos contratos e demandou medidas de contenção de despesas. Ao longo do exercício, houve recomposição parcial do orçamento e a adoção de medidas de contenção que contribuíram para evitar a interrupção projetada dos serviços essenciais (UFU, 2026b).

Entre as medidas informadas pela PROPLAD, constam a negociação de prazos e parcelamentos de pagamentos em até 12 vezes e a suspensão do pagamento de retroativos referentes às repactuações de 2024 e 2025, até que houvesse disponibilidade orçamentária e financeira para quitação. Esses registros evidenciam medidas de reorganização dos pagamentos contratuais diante das restrições de recursos, sem permitir concluir sobre seus efeitos nos salários ou nas condições de trabalho dos terceirizados (UFU, 2025b).

As comunicações da UFU apresentam os desafios na tomada de decisões. No Relatório de Gestão de 2024, a reitoria já assinalava que os reduzidos recursos de custeio continuavam insuficientes para o fechamento das despesas do ano.

Nesse contexto de restrição, a Administração Superior da UFU considerou temerária a interrupção de serviços, principalmente vigilância, limpeza, além da possibilidade de demissão em massa dos empregados das empresas terceirizadas (UFU, 2025c, p.6).

Contudo, no exercício seguinte de 2025, a persistência das restrições fiscais ensejou a redução de despesas dos contratos de no mínimo 25%. A instituição determinou a redução de despesas para contenção de gastos e advertiu sobre possíveis comprometimentos dos serviços.

Infelizmente, isso acarretará numa redução significativa de postos de trabalho e poderá comprometer ou suspender parte dos serviços prestados (UFU, 2026b, p. 2).

O trecho acima evidencia repercussões previstas pela própria administração da Universidade sobre a vulnerabilidade dos trabalhadores atingidos e o risco de descontinuidade dos serviços. A comunicação institucional reconhece que os postos terceirizados abrangem funções essenciais, muitas delas decorrentes da extinção ou vedação de concursos para determinados cargos, como limpeza e conservação, vigilância, motoristas e apoio administrativo. Desse modo, a redução incide sobre atividades incorporadas ao funcionamento cotidiano da UFU e para as quais não existe força de trabalho disponível para substituição.

Sob a perspectiva da terceirização, o resultado demonstra maior capacidade de ajuste rápido dos vínculos dos terceirizados, diante das restrições orçamentárias. Diferentemente do quadro de vínculos permanentes, servidores efetivos, cuja redução tende a ocorrer por aposentadorias e vacâncias em geral, os postos de trabalho contratados podem ser suprimidos mediante alterações contratuais. Embora essa flexibilidade ofereça à Administração um mecanismo mais ágil de reorganização diante das limitações orçamentárias, os trabalhadores terceirizados tendem a suportar parte dos ajustes, ampliando a instabilidade associada a esse modelo de trabalho (Druck et al., 2018; Costa, 2017; Marcolino, 2019).

Esse movimento administrativo de justificar o corte de postos de trabalho pela falta de verba alinha-se à crítica de Paiva (2024). A autora argumenta que a redução orçamentária nas IFES é operacionalizada e legitimada sob um discurso de austeridade fiscal que apresenta limitações orçamentárias como uma contingência técnica do endividamento público, quando na verdade, revela-se como uma expressão

de disputa e direcionamento político das prioridades do próprio Estado. A decisão institucional de adotar os contratos terceirizados como variável de ajuste emergencial, em decorrência de sua flexibilidade jurídica perante a estabilidade dos servidores permanentes, materializa-se na vulnerabilidade que caracteriza a subcontratação na esfera pública.

O PIDE 2022-2027 da UFU explicita o descompasso entre o planejamento de longo prazo e as liberações de recursos da LOA. O plano estratégico da instituição orienta que a universidade deve buscar, conforme os recursos existentes, a manutenção e consolidação de suas estruturas, condicionando expansões de cursos ou melhoria de infraestrutura à liberação de recursos extraorçamentários. O PIDE reconhece que as restrições orçamentárias comprometem as metas planejadas, gerando uma disparidade crônica entre o previsto e o efetivamente realizado (UFU, 2022b).

A grande expansão das universidades federais nas últimas décadas não foi acompanhada por uma garantia contínua de recursos necessários para custear as novas estruturas criadas. O contingenciamento e a restrição do orçamento público, intensificados a partir de 2016, forçam a instituição a um processo de retração e sobrevivência, no qual a manutenção dos postos terceirizados de apoio operacional passa a disputar recursos escassos com as atividades-fim de ensino, pesquisa e extensão (Oliveira; Moraes, 2025; Inácio; Ferreira; Rodrigues, 2024)

O Relatório de Gestão de 2025 da UFU também divulga as análises de riscos realizadas pela instituição, um dos riscos apresentados é o da falta ou atrasos na liberação de recursos para pagamentos das despesas operacionais básicas, com a seguinte descrição:

Devido à redução do orçamento das Ifes e à imprevisibilidade orçamentária e financeira (causa), poderá ocorrer falta/atrasos na liberação de recursos para pagamentos das despesas operacionais básicas (ex.: água, energia, limpeza, segurança) (problema), o que leva a riscos de: i) desenvolvimento de espaço físico de aprendizagem insalubre e perigoso, prejudicando a qualidade das atividades de ensino, pesquisa e extensão; e ii) aumento do custo dessas atividades em razão da necessidade do pagamento de juros de mora contratual (impacto). (UFU, 2026b, p. 28).

Entretanto, é importante ressaltar que não há incompatibilidade sobre o compromisso que a Universidade assume sobre a fiscalização mensal sobre os direitos trabalhistas analisados pelas equipes de fiscalização, e a redução de postos em 2025, pois, a garantia dos direitos incide sobre a execução e a extinção regular dos vínculos dos trabalhadores, mas não é um mecanismo de manutenção dos postos contratados. Há, contudo, uma tensão, visto que a UFU se depara em contexto orçamentário restritivo, onde as declarações formais de sustentabilidade e proteção social colidem com as decisões da instituição, as quais condicionam e balizam os limites de manutenção dos postos de trabalho contratados.

Desse conjunto de registros, identifica-se a relação entre restrição orçamentária e a organização da força de trabalho. Nos documentos dos contratos nº 060/2025, nº 023/2024 e nº 035/2025, foram registradas previsões de execução inicial reduzida ou gradual vinculadas às condições orçamentárias, articulando os códigos RESTRI e DIMENS.

Conforme Paiva (2024), a narrativa de um Estado “inchado” e “quebrado” serve para legitimar a expropriação de direitos e a precarização das condições de trabalho, obscurecendo as prioridades reais de alocação do fundo público estatal. Essa situação reflete a continuidade da política fiscal de austeridade descrita por Chaves (2025), na qual a substituição dos antigos regimes fiscais, pelo Novo Arcabouço Fiscal em 2023 não rompeu com a lógica de ajuste estrutural permanente.

A tensão permanece, porém não é possível afirmar um conflito causal entre as garantias de proteção ao trabalhador terceirizado a partir do Decreto 12.174/2024 e as restrições orçamentárias, mas sim uma arena de tensionamento permanente. O orçamento restritivo atua como um teto limitador preexistente, e o resultado pode não ser a expansão das despesas da universidade, mas sim um acirramento das contradições, de um lado, a incorporação nos contratos e a formalização das novas garantias trabalhistas aos trabalhadores terceirizados, por outro, a eliminação de postos de trabalho.

4.4. Incorporação das garantias nos contratos selecionados

A matriz apresentada a seguir é relacionada ao procedimento de codificação descrito na seção metodológica, permitindo rastrear as unidades de registro

identificadas no corpus até os códigos e categorias analíticas correspondentes. Somente os documentos que têm informações necessárias para a pesquisa foram incluídos.

Quadro 8: Matriz de codificação e categorização do corpus documental

Item	Documento	Localização	Unidade de Contexto	Unidade Registro	Código	Categoria
1	Decreto nº 12.174/2024	p.1 (Art. 2º, I e III)	Normas de proteção ao trabalho nos contratos administrativos	Proteção à saúde e à segurança; recepção e tratamento de denúncias de discriminação, violência e assédio.	SST; OUVID; ASSD	Proteção dos trabalhadores
2	Decreto nº 12.174/2024	p.2 (Art. 4º)	Contratos com dedicação exclusiva ou predominância de mão de obra.	Possibilidade de redução de 44 para 40 horas, sem prejuízo da remuneração, conforme serviços definidos pela SEGES/MGI.	J40	Proteção dos Trabalhadores
3	IN SEGES/MGI nº 190/2024	pp. 2-3 (Art. 1º a 4º)	Abrangência e exceções e adaptação dos contratos à redução da jornada de trabalho	Serviços definidos por atividade –; adaptação por termo aditivo; exceção das escalas 12x36 e 24x72.	J40	Proteção dos Trabalhadores
4	IN SEGES/MGI nº 381/2025	p.1 (Art. 1º e 2º)	Alteração do Anexo I da IN nº 190/2024	Inclusão de novos serviços aptos à redução de 44 para 40	J40	Proteção dos Trabalhadores

				horas e vigência na data da publicação		
5	IN 148/2026	pp. 2-5 Art. 1º a 3º e Anexo I, Item 13)		Inclusão dos demais serviços, com período de implementação entre 1º/05 e 31/12/2026, preservadas as exceções de escala.	J40	Proteção dos Trabalhadores
6	Contrato nº 060/2025 e Termo de Referência – Serralheria	Contrato. (Cláusulas 3.1.1, 3.1.2 e 9.24) pp. 7–8; TR (Cláusula 6.60) pp. 24	Obrigações da contratada e atribuições do Gestor do Contrato.	SST, EPI/EPC e recebimento, tratamento e encaminhamento de denúncias de discriminação, violência e assédio.	SST; OUID; ASSD	Proteção dos Trabalhadores
7	Termo de Referência do Contrato nº 060/2025–Serralheria	TR (Cláusula 5.1.1)	Orçamento, Restrição Orçamentária. Redimensionamento da quantidade de trabalhadores no contrato	TR prevê que o contrato iniciará com 60% do total estabelecido no contrato por questões orçamentárias	RESTRI DIMENS	Restrição Orçamentária Contratação e Força de Trabalho
8	1º Termo Aditivo Contrato nº 060/2025	pp 1-3	Redução da jornada de trabalho	Alteração de 44 para 40 horas sem alteração dos valores globais do contrato.	J40	Proteção dos Trabalhadores

9	Termo de Referência e Contrato nº 014/2025 Motoristas -	TR pp 141 (Capítulo SST) e Contrato (Cláusula 9.24) pp. 7	Saúde e Segurança do Trabalhador Condições de Ambiente de Trabalho	Cláusulas de SST	SST	Proteção dos Trabalhadores
10	2º Termo Aditivo — Contrato nº 014/2025	pp 1-2	Redução da jornada de trabalho	Alteração de 44 para 40 horas sem alteração dos valores globais do contrato	J40	Proteção dos Trabalhadores
11	Termo de Referência e Contrato nº 023/2024 Apoio Rural	TR pp. 7 e 13 (Cláusula 5.1.11; 5.5.11, 5.6.19) e Contrato pp. 1–2 e 8;	Saúde e Segurança do Trabalhador EPIS	SST/EPI;	SST;	Proteção dos Trabalhadores
12	Termo de Referência e Contrato nº 023/2024 Apoio Rural	Cláusula TR (5.6.20) e Contrato (13.2)	Orçamento, Restrição Orçamentária Redimensionamento da quantidade de trabalhadores no contrato	Início gradativo dos postos conforme liberação orçamentária	RESTRI DIMENS	Restrição Orçamentária Contratação e Força de Trabalho
13	Termo de Referência e Contrato nº 37/2024 – Técnico em Biotério	TR pp 161 (Capítulo SST) e Contrato pp 7 (Cláusula 9.25)	Saúde e Segurança do Trabalhador e Condições de Ambiente de Trabalho	Normas de saúde e segurança do Trabalhador	SST	Proteção dos Trabalhadores
	Termo de Referência e	TR pp 16 (Cláusulas				

14	Contrato 35/2025 Vigilância	3.9 e 5.1.1) e Contrato pp (Cláusula 9.20 e 9.24)	Saúde e Segurança do Trabalhador.	SST/EPI;	SST;	Proteção dos Trabalhadores
15	Termo de Referência e Contrato 35/2025 Vigilância	TR pp 8, 20 (Cláusula 3.3.4 e 5.1.1)	Orçamento, Restrição Orçamentária. Redimensionamento da quantidade de trabalhadores no contrato	TR prevê que o contrato iniciará com 50% do total estabelecido no contrato por questões orçamentárias	RESTRI DIMENS	Restrição Orçamentária Contratação e Força de Trabalho
16	Relatório de Gestão 2024-2025 e Anuários 2024 – 2025	RG 2024 pp 10; Relatório 2025 pp 8 e Anuários – Seção Gestão de Pessoas. Página de Anuários UFU	Terceirizados, Números da UFU	814 terceirizados em 2024 e 698 em 2025, redução de 116 trabalhadores terceirizados nos contratos da instituição	DIMENS;	Contratação e Força de Trabalho
17	Relatório de Gestão 2025	RG pp 20 e Dados do Anuário de 2025	Gestão de despesas e diretrizes de contingenciamento	Redução mínima de 25% nos contratos.	RESTRI	Restrição Orçamentária

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos documentos que compõem o corpus da pesquisa.

4.4.1. Síntese da matriz comparativa

Conforme o item 1 da matriz apresentada, quadro 8, o Decreto 12.174/2024 estabelece cláusulas de proteção ocupacional e de tratamento de denúncias como

conteúdo dos contratos administrativos, Art. 2º I e III e representam as categorias SST, OUID e ASSD.

Também na categoria proteção aos trabalhadores, código J40, o Item 2 se refere à análise dos contratos com dedicação exclusiva de mão de obra, com possibilidade de redução de 44 para 40 horas, sem prejuízo da remuneração, conforme serviços definidos pela SEGES/MGI, Art. 4 do Decreto 12.174/2024. A jornada reduzida não decorre automaticamente da publicação do Decreto; sua aplicação dependeu da regulamentação dos serviços abrangidos.

No item 3, a IN SEGES/MGI nº 190/2024 operacionaliza a redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas informada no Decreto 12.174/2024. Nos arts. 1º a 4º são apresentadas a abrangência, exceções e adaptação dos contratos à normativa. Os serviços contínuos indicados para redução são conforme o Anexo I da Instrução Normativa e Classificação, e não abrange as escalas 12x36 e 24x72.

Na sequência, o item 4 corresponde à IN SEGES/MGI nº 381/2025 que, em seus artigos 1º e 2º, altera o Anexo I da IN nº 190/2024, e inclui novos serviços aptos à redução de 44 para 40 horas e vigência na data da publicação. A normativa registra etapa intermediária de ampliação dos serviços abrangidos. Posteriormente, no item 5, a IN 148/2026 amplia novamente o alcance da jornada reduzida, contemplando os demais serviços previstos em seu Anexo I, com implementação até 31/12/2026, preservadas as exceções de escala.

A partir desse conjunto normativo, os termos de referência, os contratos e os termos aditivos constituem evidências documentais importantes para verificar a adaptação dos contratos vigentes à redução da jornada sem diminuição salarial.

Nesse sentido, o item 6 refere-se ao Contrato nº 060/2025 e ao respectivo Termo de Referência, relativos aos serviços contínuos de serralheria, marcenaria, vidraçaria e chaveiro. Nesses documentos, foram identificadas previsões de proteção trabalhista e procedimentos para recebimento, tratamento e encaminhamento de denúncias de discriminação, violência e assédio, com atribuição de responsabilidades ao gestor do contrato e à contratada.

O item 7, referente ao Termo de Referência da mesma contratação, registra a previsão de execução inicial com quantitativo reduzido de postos em razão de

restrições orçamentárias, associada aos códigos RESTRI e DIMENS. E por sua vez, o item 8 apresenta a formalização da redução da jornada de 44 para 40 horas semanais, sem redução salarial, por meio do primeiro termo aditivo, classificada na categoria Proteção dos Trabalhadores, código J40.

O item 9 trata do Contrato nº 014/2025 e do respectivo Termo de Referência para os serviços de motoristas. Nos documentos examinados, foram identificadas previsões relacionadas à saúde e segurança do trabalho, mas não foram encontradas cláusulas específicas sobre mecanismo de tratamento de denúncias ou proteção temática equivalente. Originalmente, os postos de motoristas estavam submetidos à jornada de 44 horas semanais.

Quanto às alterações contratuais, o primeiro Termo Aditivo do Contrato nº 014/2025 refere-se à prorrogação da vigência e ao reajuste de valores relativos aos insumos, enquanto o primeiro Termo de Apostilamento altera valores em razão de nova convenção coletiva de trabalho, sem apresentar informações específicas sobre alterações de postos. Posteriormente, o segundo termo aditivo formaliza a redução da jornada de 44 para 40 horas, item 10, sem prejuízo da remuneração. O item 2.2 do instrumento registra, ainda, a manutenção dos valores praticados na proposta e na planilha de custos vigentes.

No item 11, referente ao Contrato nº 023/2024 e ao Termo de Referência de Apoio Rural, não foram identificadas cláusulas específicas relativas ao tratamento de denúncias. Em contrapartida, foram localizadas obrigações da contratada relacionadas ao fornecimento de EPI, enquadradas no código SST, na categoria Proteção dos Trabalhadores. O primeiro termo aditivo desse contrato refere-se à prorrogação de sua vigência, enquanto os quatro termos de apostilamento subsequentes tratam de repactuações de preços decorrentes das convenções coletivas aplicáveis às categorias profissionais abrangidas. Em relação à jornada, não foi identificada cláusula de adaptação para a jornada de 40 horas. Assim, até agosto de 2026, a incorporação da garantia classificada pelo código J40 não estava documentalmente demonstrada.

O item 13 corresponde ao Contrato nº 037/2024 e ao Termo de Referência de Técnico de Biotério. Nesse caso, foram identificadas previsões relacionadas à biossegurança, saúde e segurança do trabalho, fornecimento de EPI/EPC,

observância da NR-32 e ações afirmativas - SST. Entretanto, há a ausência de cláusula específica de tratamento de denúncias e de redução da jornada de 44 horas. Também não foram encontradas cláusulas sobre restrição orçamentária ou dimensionamento de postos.

No item 14, referente ao Contrato nº 035/2025 e ao Termo de Referência de Vigilância Patrimonial, foram identificadas jornadas de 44 horas e 12x36, além de previsões relacionadas à saúde e segurança do trabalho, fornecimento de EPI – código SST.

Os itens 7, 12 e 15 registram previsões de execução inicial reduzida ou gradual vinculadas às condições orçamentárias nos contratos nº 060/2025, nº 023/2024 e nº 035/2025. E no âmbito institucional, o item 16 registra a redução de 814 para 698 trabalhadores terceirizados, enquanto o item 17 apresenta medidas de contenção de despesas.

De acordo com os aditivos contratuais e apostilamentos analisados de cada contrato, a pesquisa não identificou formalização de supressão de postos nos documentos. Assim, embora a redução da força de trabalho terceirizada e a restrição orçamentária estejam presentes no corpus, os documentos examinados não permitem dizer se esses contratos estão sendo suprimidos no decorrer da execução mensal dos contratos.

A comparação dos cinco contratos evidencia diferentes níveis de incorporação documental das categorias analisadas. A classificação adotada se limita aos contratos, aos termos de referência, aos termos aditivos e aos termos de apostilamentos examinados. Por isso, a expressão “não encontrada” indica somente que determinada previsão não foi encontrada no corpus documental, não sendo possível concluir pela inexistência de práticas, fluxos ou mecanismos institucionais fora dos documentos formalizados, mas a não formalização pode representar uma fragilidade documental da proteção prevista em norma.

Quadro 9: Matriz Comparativa dos Contratos

Contrato	J40 - Jornada de 40 horas	OUID - Denúncias/Ouvirdoria	SST -Saúde e Segurança do Trabalhador	ASSD - Discriminação, Violência e Assédio	DIMENS - Dimensionamento de Postos
060/2025 - Manutenção Especializada	Presente	Presente	Presente	Presente	Presente
014/2025 - Motoristas	Presente	Ausente	Presente	Ausente	Ausente
023/2024 - Apoio Rural	Ausente	Ausente	Presente	Ausente	Presente
037/2024 - Técnico de Biotério	Ausente	Ausente	Presente	Ausente	Ausente
035/2025 - Vigilância Patrimonial	Ausente	Ausente	Presente	Ausente	Presente

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos documentos que compõem o corpus da pesquisa.

Na categoria J40, a presença foi identificada nos contratos nº 60/2025 e nº 14/2025. Os termos aditivos correspondentes formalizaram a passagem de 44 para 40 horas semanais de jornada de trabalho. Esses dois casos constituem evidência documental mais completa de incorporação da jornada reduzida no conjunto analisado.

Nos contratos nº 023/2024, 037/2024 e 035/2025, não foram localizados, entre os documentos examinados até agosto de 2026, termos aditivos que formalizassem a redução da jornada de 44 para 40 horas semanais. Essa constatação descreve a situação documental no encerramento da coleta e, isoladamente, não permite concluir pelo descumprimento das obrigações de adequação. Ao analisar as funções possíveis de redução de carga horária em cada um dos três contratos, é identificado que ainda estão dentro do prazo para implementação, que se encerra em 31 de dezembro de 2026.

A IN SEGES/MGI nº 190/2024, alterada pela IN SEGES/MGI nº 148/2026, estabeleceu o período de 1º de maio a 31 de dezembro de 2026 para a implementação da redução nos serviços ainda não contemplados pelas INs nº 190/2024 e nº

381/2025. Assim, para os postos desses contratos enquadrados na categoria “Demais serviços”, o prazo de adaptação ainda estava em curso, observadas as exceções e as regras de transição previstas na norma.

Somente o Contrato 060/2025 tem o termo de referência da contratação com previsão em cláusulas contratuais, a prevenção da violência, discriminação e assédio (ASSD) e recepção e encaminhamento de denúncias (OUVID).

Nos contratos nº 14/2025, 37/2024, nº 23/2024, e 35/2025 não há previsões para essas duas categorias referentes ao tratamento de denúncias (OUVID) e a proteção explícita contra discriminação, violência e assédio (ASSD). O resultado demonstra diferentes níveis de formalização entre os contratos examinados, sem permitir concluir pela inexistência de procedimentos ou canais aplicáveis aos terceirizados na prática institucional, que talvez ocorram sem formalização nos instrumentos contratuais.

A saúde e a segurança do trabalho constituíram a categoria mais homogênea. Os cinco contratos apresentaram presença expressa de obrigações relacionadas às normas de proteção, ao ambiente adequado e ao fornecimento de equipamentos de proteção individual ou coletiva. Os termos de referência complementaram essas previsões com medidas específicas para manutenção, apoio rural, biotério e vigilância. Assim, nos contratos analisados, a SST foi a categoria protetiva com maior uniformidade de formalização nos documentos examinados.

Em síntese, a matriz comparativa revela incorporação documental mais uniforme em SST e mais diversa nas categorias J40, OUVID e ASSD. A jornada de 40 horas foi expressamente formalizada em dois contratos, e não estava documentada nos demais contratos examinados. A formalização documental do tratamento de denúncias e a proteção explícita contra discriminação, violência e assédio estiveram presentes somente no contrato nº 060/2025.

Por fim, três dos cinco contratos apresentam previsões de dimensionamento inicial vinculadas às condições orçamentárias. Os achados estão relacionados às garantias de proteção ao trabalhador e revelam ritmos distintos de incorporação aos contratos analisados.

Quadro 10: Síntese das relações entre proteção trabalhista e restrição orçamentária

Categoria Identificada	Evidência Sintetizada	Ocorrência	Interpretação
Jornada de trabalho (J40)	Previsão formal de redução para 40 horas semanais de jornada de trabalho, sem diminuição salarial (identificada nos termos aditivos dos contratos 060/2025 e 014/2025). Não identificado nos demais contratos.	2 de 5 contratos	Indica adaptação gradual dos contratos à redução da jornada. A interpretação dos demais casos considera os prazos de implementação, as jornadas originalmente previstas e as exceções de escala, não constituindo uma medida de descumprimento normativo.
Denúncias (OUVID)	Presente no contrato nº 060/2025. Não identificado nos demais contratos	1 de 5 contratos	Apenas um contrato possui mecanismo de recepção e tratamento de denúncias, existindo um fluxo detalhado no termo de referência.
Saúde e Segurança (SST)	Previsões identificadas nos cinco contratos analisados.	5 de 5 contratos	É a categoria com maior uniformidade de formalização no corpus. Todos os contratos têm esse dispositivo.
Assédio, discriminação e violência (ASSD)	Presente no contrato nº 060/2025. Não identificada nos demais contratos	1 de 5 contratos	A incorporação ocorre de forma parcial e somente um contrato tem previsão contratual sobre essa categoria.
Restrição Orçamentária (RESTRI)	Documentos institucionais registram contenção de gastos e determinação de	3 de 5 contratos	A restrição aparece em três dos cinco contratos cujas cláusulas vinculam as

	redução mínima de 25% dos contratos.		condições do contrato em contexto de restrição orçamentária.
Força de trabalho (DIMENS)	O quantitativo de terceirizados passou de 814, em 2024, para 698, em 2025. Três dos cinco contratos analisados contêm cláusula sobre o início da execução contratual com previsão inicial reduzida. Contratos nº 060/2025, nº 023/2024 e nº 035/2025.	3 de 5 contratos	O redimensionamento dos contratos é observado nos TRs de três dos cinco contratos e em conjunto com as informações de restrição orçamentária.
Proteção dos Trabalhadores a partir do Decreto 12.174/2024 (J40, OUVID, SST e ASSD) x RESTRI x DIMENS	As garantias apresentam diferentes níveis de formalização nos contratos, enquanto os documentos institucionais registram restrição orçamentária e redução da força de trabalho terceirizada no mesmo período. Contratos nº 060/2025, nº 023/2024 e nº 035/2025.	— Coexistência Documental.	O corpus evidencia a ocorrência simultânea da incorporação das garantias, das restrições orçamentárias e da redução da força de trabalho, porém não foi identificada relação documental explícita que relacione a ausência da incorporação de garantias às restrições orçamentárias e dimensionamento de postos.
DIMENS x RESTRI	Itens 7, 12 e 15 - Quadro 8 - vinculam a execução inicial reduzida ou gradual às condições orçamentárias Contratos nº 060/2025, nº 023/2024 e nº 035/2025.	— Relação documental explícita. 3 de 5 contratos.	Orçamento condiciona o dimensionamento inicial previsto.

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos documentos que compõem o corpus da pesquisa.

Com relação à jornada semanal de trabalho de 40 horas sem redução salarial, os resultados indicam que os contratos vêm gradualmente sendo adaptados. Entretanto, mostram-se ausentes nos documentos examinados, alterações dos valores contratuais expressamente relacionadas à redução da jornada, incluindo qualquer majoração mensal dos custos dos contratos que possa ser atribuída diretamente à implementação dessa garantia. Contudo, a ausência dessa majoração não permite concluir que a medida não produziu efeitos econômicos.

Caso as mesmas atividades tenham sido mantidas com menor contingente ou menor tempo disponível para sua execução, pode ter ocorrido intensificação do trabalho. Essa possibilidade não pôde ser confirmada pelos documentos examinados, tampouco atribuída diretamente à redução da jornada.

Ressalta-se que a classificação de ausência não permite afirmar que inexistem práticas ou canais institucionais aplicáveis aos terceirizados dos demais contratos. Essa ausência documental pode indicar que essas garantias não foram formalizadas de maneira expressa nos contratos e demais instrumentos examinados. Porém, essa ausência pode constituir um resultado relevante, pois pode evidenciar distanciamento entre o previsto no Decreto nº 12.174/2024 e a sua formalização nos instrumentos contratuais examinados da UFU.

O contingente de trabalhadores terceirizados da UFU passou de 814, em 2024, para 698, em 2025, uma redução de 116 trabalhadores. Esse dado demonstra a diminuição do contingente, mas, isoladamente, não permite determinar suas causas nem seus efeitos sobre os vínculos de emprego e as condições de trabalho.

Druck et al. (2018), ao analisarem a UFBA, discutem como restrições de recursos e dificuldades de fiscalização podem comprometer os pagamentos e a proteção dos direitos dos trabalhadores terceirizados. Essas contribuições orientam a interpretação do contexto orçamentário da UFU, sem autorizar a conclusão de que a redução observada tenha produzido os mesmos efeitos identificados na literatura.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As alterações normativas introduzidas a partir de 2024 estabeleceram disposições específicas de proteção aos trabalhadores terceirizados nos contratos de serviços contínuos com dedicação exclusiva de mão de obra no âmbito da Administração Pública Federal. Na UFU, a análise dos instrumentos contratuais evidenciou diferentes níveis de incorporação dessas garantias, com previsões expressas em alguns contratos e ausência de cláusulas relacionadas às normativas analisadas em outros. Esses resultados permitem caracterizar o grau de formalização documental dessas garantias nos instrumentos examinados, sem que a ausência de previsão contratual, por si só, permita concluir pela inexistência de práticas institucionais correspondentes ou pela ocorrência de efeitos sobre as condições de trabalho dos trabalhadores terceirizados.

Esta pesquisa teve como objetivo analisar a incorporação dessas garantias de proteção ao trabalhador, redução da jornada, recepção e tratamento de denúncias e saúde e segurança do trabalhador, instituídas pelo Decreto nº 12.174/2024 e normas subsequentes, nos contratos de prestação de serviços contínuos da Universidade Federal de Uberlândia, buscando identificar os avanços, as lacunas e os condicionantes institucionais e orçamentários atuantes nesse processo.

A publicação institucional “Os direitos da equipe terceirizada da UFU” (UFU, 2022a) apresenta manifestações acerca da proteção dos direitos trabalhistas e da relevância da fiscalização das obrigações trabalhistas e previdenciárias. Esse registro contribui para contextualizar o posicionamento divulgado pela Universidade anteriormente às novas exigências federais. A análise da incorporação dessas garantias, por sua vez, fundamentou-se nos instrumentos contratuais examinados.

A análise documental revelou que a implementação das garantias não ocorre de maneira uniforme entre as diferentes dimensões examinadas, apresentando distintos níveis de formalização nos instrumentos contratuais. Em relação aos dados institucionais, é evidenciada uma redução do quantitativo de trabalhadores terceirizados entre 2014 e 2025, a qual se mostrou proporcionalmente superior à diminuição observada entre os servidores permanentes.

No que tange aos direitos específicos analisados, identificaram-se diferentes ritmos de incorporação nas cláusulas contratuais dos contratos analisados. Em relação à Jornada de Trabalho (J40), verificou-se uma ampliação da participação de trabalhadores submetidos à jornada semanal de 40 horas em substituição ao regime de 44 horas entre 2024 e 2025. A redução da jornada foi formalizada em dois dos cinco contratos examinados. A interpretação dos demais casos considerou os prazos de implementação ainda em curso, as jornadas originalmente previstas e as exceções de escala, sem equiparar a ausência de registro documental ao descumprimento da norma.

Com relação à Saúde e Segurança do Trabalho (SST), constituiu a categoria mais homogênea e uniforme da pesquisa, com previsões e obrigações expressas sobre ambiente adequado, proteção e fornecimento de EPI/EPC, identificadas em todos os cinco contratos.

Quanto aos canais de denúncia (OUVID) e prevenção ao assédio, discriminação e violência (ASSD), os resultados revelaram que somente um contrato (nº 060/2025) tem mecanismos específicos para recepção e tratamento de denúncias de discriminação, violência e assédio, mostrando-se completamente ausentes nos demais contratos: motoristas (nº 014/2025), apoio rural (nº 023/2024) e biotério (nº 037/2024) e vigilância patrimonial (035/2025).

Embora três dos cinco contratos analisados tragam cláusulas explícitas vinculando o dimensionamento inicial reduzido ou gradual da força de trabalho às condições orçamentárias, não existem evidências de que a implementação das garantias do Decreto nº 12.174/2024 tenha provocado demissões ou que os novos direitos tenham deixado de ser pactuados por falta de orçamento.

Nesse contexto, evidencia-se uma tensão entre a ampliação das garantias de proteção aos trabalhadores terceirizados e as restrições orçamentárias que condicionam a gestão dos contratos. De um lado, os documentos institucionais e as normativas recentes expressam compromissos relacionados à proteção social e trabalhista; de outro, as decisões relativas ao dimensionamento e à manutenção dos postos contratados são tomadas em um cenário de limitações orçamentárias. Os resultados, portanto, indicam a coexistência dessas duas dimensões, sem permitir

afirmar que as restrições orçamentárias tenham impedido a incorporação das garantias analisadas ou determinado diretamente a redução dos postos de trabalho.

Considerando as limitações da pesquisa, destaca-se seu caráter documental, restringindo-se aos documentos disponibilizados pela UFU, sem analisar a prática cotidiana da execução contratual. Também o estudo se concentrou em um corpus restrito de cinco contratos analisados, não podendo haver generalizações dos resultados a totalidade dos serviços contratados da universidade ou para demais instituições federais de ensino superior. Soma-se a isso o fato de que as normativas recentes examinadas se encontram em processo contínuo de adaptação.

Sugere-se para pesquisa futura ampliar a quantidade de contratos examinados e incluir outras universidades federais brasileiras para comparar o processo de implementação destes direitos analisados a partir do Decreto 12.174/2024 e suas regulamentações subsequentes em contexto de restrições orçamentárias.

Além disso, recomenda-se a realização de pesquisas de campo que ampliem a análise documental e permitam confrontar as cláusulas contratuais com as práticas e as relações de trabalho presentes na execução cotidiana dos serviços. Os documentos analisados indicam que a formalização de garantias trabalhistas nos instrumentos contratuais ocorre em um contexto de restrições orçamentárias e redução do quantitativo de trabalhadores terceirizados na UFU. Nesse cenário, a possibilidade de intensificação do trabalho das equipes remanescentes constitui uma hipótese a ser investigada

6. PROPOSTA DE PRODUTO TÉCNICO-TECNOLÓGICO

6.1. Apresentação e Objetivo

O Produto Técnico-Tecnológico decorrente desta pesquisa consiste em um relatório técnico conclusivo, intitulado “Recomendações para o aprimoramento da proteção ao trabalhador terceirizado nos instrumentos contratuais da UFU”, destinado à Reitoria e às unidades responsáveis. Esses resultados fundamentam uma proposta de aprimoramento da padronização contratual e da articulação entre os mecanismos de proteção. A não localização de determinada previsão no corpus não permite concluir pela inexistência de práticas ou canais institucionais. Por isso, a implementação das recomendações deve começar pelo levantamento dos procedimentos existentes e pela identificação das necessidades de complementação.

O contexto orçamentário justifica considerar a capacidade operacional das unidades e a utilização das estruturas disponíveis. Entretanto, a pesquisa não permite afirmar que as restrições orçamentárias tenham causado as diferenças de formalização das garantias identificadas nos contratos.

6.2. Recomendações e instrumentos de aplicação

Quadro 11: Recomendações de aplicação da Pesquisa na Prática da Universidade

Procedimento	Recomendação	Instrumento Proposto
Formalização dos Contratos em vigência	Verificar os procedimentos de implantação para os contratos vigentes, com previsão de termos aditivos com previsão de prazos para a incorporação das garantias trabalhistas discutidas nesta pesquisa.	Matriz de verificação com documento, cláusula, evidência localizada e providência sugerida.
Gestão e Fiscalização	Incorporar a verificação das garantias às rotinas de acompanhamento dos contratos.	Checklist com situação documental, pendências, encaminhamentos e evidências das providências.

Canais e encaminhamentos	Mapear os canais existentes e explicitar sua utilização pelos terceirizados, com definição das competências das unidades Envolvidas	Fluxo de recepção e encaminhamento, sujeito à validação institucional.
Informação e prevenção	Orientar trabalhadores, prepostos, gestores e fiscais sobre as garantias e os procedimentos disponíveis.	Roteiro de orientação e registro das ações de comunicação e capacitação.
Monitoramento	Acompanhar a aplicação das recomendações e revisar os instrumentos conforme os resultados observados.	Painel sintético de indicadores e relatório periódico.

6.3. Proposta de Implementação

Propõe-se uma implementação gradual, iniciada pelo levantamento dos canais, procedimentos e modelos contratuais existentes. Em seguida, as unidades competentes poderão avaliar as recomendações, definir responsabilidades e adequar os instrumentos às características dos serviços e às normas aplicáveis.

A etapa seguinte consiste na aplicação piloto em contratos selecionados pela instituição, acompanhada de orientação aos envolvidos e registro das dificuldades encontradas. A ampliação deverá considerar os resultados do piloto, a disponibilidade das equipes e os recursos necessários. Os prazos e as responsabilidades dependerão de definição institucional.

O acompanhamento poderá considerar a proporção de instrumentos revisados entre aqueles selecionados para revisão, a realização de ações de orientação, o registro dos encaminhamentos e a resolução das pendências documentais. Esses indicadores avaliam a implementação da proposta; isoladamente, não comprovam melhoria das condições de trabalho.

6.4. Impacto potencial

O impacto potencial consiste em contribuir para maior clareza das obrigações contratuais, melhor rastreabilidade das providências e maior divulgação dos mecanismos de proteção aos trabalhadores terceirizados. Para a gestão, o produto oferece instrumentos que podem apoiar a identificação de lacunas e o acompanhamento das medidas adotadas.

Esses benefícios são esperados e dependem da implementação e de avaliação posterior. A pesquisa não mensurou efeitos do produto sobre a ocorrência de assédio, a segurança dos trabalhadores, os custos contratuais ou a qualidade dos serviços.

6.5. Inovação

O caráter inovador proposto é incremental e organizacional, associado à sistematização dos achados da pesquisa em instrumentos de apoio à gestão. Sua contribuição está em articular verificação documental, encaminhamento institucional, orientação e monitoramento em uma proposta aplicada aos contratos de serviços contínuos.

6.6. Complexidade

A complexidade do produto decorre da articulação entre conhecimentos sobre proteção trabalhista, planejamento das contratações, fiscalização, ouvidoria e organização administrativa. Sua aplicação envolve diferentes atores, cujas competências precisam ser respeitadas e coordenadas.

6.7. Limitações e conclusão

O relatório foi elaborado com base em pesquisa exclusivamente documental, concentrada em cinco contratos selecionados. O PTT transforma os resultados da dissertação em uma proposta de aprimoramento da gestão e da fiscalização contratual. Sua contribuição consiste em oferecer caminhos para tornar as garantias mais explícitas, verificáveis e articuladas aos procedimentos institucionais,

considerando a continuidade dos serviços e as condições de implementação da Universidade.

REFERÊNCIAS

ROSA DE ALCÂNTARA, Akeson Helder; PETEAN, Gustavo Henrique; CARVALHO MOTTA, Maria Carolina. Efeitos do “teto de gastos” nas universidades brasileiras: alternativas e desafios. **Jornal de Políticas Educacionais**, [S.L.], v. 19, n. 1, 2025. DOI: 10.5380/jpe.v19i1.98215.

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. **O Social em Questão**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 34, p. 19-40, jul. 2015.

ANTUNES, Ricardo. Crise do capitalismo e regressão social para a classe trabalhadora. **Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica**, [S.L.], v. 1, n. 22, p. e13840, 2022. DOI: 10.15628/rbept.2022.13840. Disponível em: <https://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/RBEPT/article/view/13840>.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 95, de 15 de dezembro de 2016**. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 16 dez. 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc95.htm. Acesso em: 20 fev. 2026.

BRASIL. **Instrução Normativa Nº 05, de 16 de maio de 2017**. Dispõe sobre as regras e diretrizes do procedimento de contratação de serviços sob o regime de execução indireta no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 26 maio 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc95.htm. Acesso em: 12 dez. 2025

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 14, jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 12 dez. 2025

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 15 agosto 2018. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm. Acesso em 12 dez. 2025

BRASIL. **Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021**. Lei de Licitações e Contratos Administrativos. Diário Oficial da União. Brasília, DF. 1 abril 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14133.htm. Acesso em: 15 abril 2026.

BRASIL. **Decreto nº 12.174, de 11 de setembro de 2024**. Dispõe sobre as garantias trabalhistas a serem observadas na execução dos contratos administrativos de prestação de serviços continuados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 set. 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/decreto/d12174.htm. Acesso em: 12 dez. 2025

BRASIL. **Lei nº 15.121, de 10 de abril de 2025**. Estima a receita e fixa a despesa da União para o exercício financeiro de 2025. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 abr. 2025. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2025/lei/l15121.htm. Acesso em: 10 jun. 2026.

BRASIL. **Instrução Normativa SEGES/MGI nº 148, de 13 de abril de 2026**. Dispõe sobre a ampliação da redução de jornada de quarenta e quatro horas para quarenta horas semanais às demais categorias profissionais de contratos terceirizados no âmbito do Poder Executivo federal. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 abr. 2026. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/instrucao-normativa-seges/mgi-n-148-de-13-de-abril-de-2026-699564905>. Acesso em: 15 jun. 2026.

CHAVES, Thiago Zandoná. A política orçamentária das universidades federais: do novo regime fiscal ao novo arcabouço fiscal. **Revista de Políticas Públicas**, [S.L.], v. 29, n. 2, p. 574-593, 19 dez. 2025. Universidade Federal do Maranhão. <http://dx.doi.org/10.18764/2178-2865.v29n2.2025.31>.

CARDOSO, Márcia Regina Gonçalves; OLIVEIRA, Guilherme Saramago de; GHELLI, Kelma Gomes Mendonça. Análise de Conteúdo: uma metodologia de pesquisa qualitativa. **Cadernos Unifucamp**, [S. L.], v. 20, n. 43, p. 98-111, 2021.

CARVALHO NETO, Antonio Moreira de. O Estado Concorrencial e as mudanças na natureza do trabalho no setor público. **Revista de Administração Contemporânea**, [S.L.], v. 1, n. 2, p. 24-35, ago. 1997. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1415-65551997000200003>.

COSTA, Márcia da Silva. Terceirização no Brasil: velhos dilemas e a necessidade de uma ordem mais incluyente. **Cadernos Ebape.Br**, [S.L.], v. 15, n. 1, p. 115-131, mar. 2017. DOI: <https://doi.org/10.1590/1679-395137235>.

CLARKE, Simon. Crise do fordismo ou crise da social-democracia? Lua Nova: **Revista de Cultura e Política**, [S.L.], n. 24, p. 117-150, set. 1991. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-64451991000200007>.

DENZIN, Norman K; LINCOLN, Yvonna S. **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. Porto Alegre: Artmed, 2006.

DIEESE. **O Processo de Terceirização e seus Efeitos sobre os Trabalhadores no Brasil**. Brasília, DF. Ministério do Trabalho e Emprego, 2007.

DIEESE; CUT. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha**. São Paulo: Dieese; CUT, 2014.

DIEESE. **A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos: Nota Técnica, n. 178, mai. de 2017.

DRUCK, Graça et al. A Terceirização no serviço público: particularidades e implicações. **Ipea: Repositório do Conhecimento**, Brasília, p. 113-141, 31 out. 2018.

DUARTE, Adriana Maria Cancelli. A Crise do Fordismo nos Países Centrais e no Brasil. **Revista Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, Mg, v. 7, p. 48-61, 2000.

FARIAS, Silvio Kanner Pereira; SCHMITZ, Heribert. Crise do sindicalismo no contexto da flexibilização e precarização do trabalho no Brasil. **Sociedade e Estado**, v. 39, n. 02, p. e45656, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-20243902e45656>.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FONTES-FILHO, Joaquim Rubens. A governança corporativa em empresas estatais brasileiras frente a Lei de Responsabilidade das Estatais (Lei nº 13.303/2016). **Revista do Serviço Público**, 69(esp.), 209-238, 2018. DOI: <https://doi.org/10.21874/rsp.v69i0.3276>.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 8. ed. Rio de Janeiro: GEN Atlas, 2026. E-book. p.22. ISBN 9786559778577.

INÁCIO, Letícia; FERREIRA, Luciana da Silva; RODRIGUES, Roberto de Souza. EDUCAÇÃO SUPERIOR NO BRASIL: o impacto do “Teto dos Gastos” no orçamento das universidades federais. **Revista de Políticas Públicas**, São Luís, v. 28, n. 1, p. 339–359, 2024. DOI: 10.18764/2178-2865.v28n1.2024.19.

KINCZESKI, Gabriel Nascimento. **Fatores críticos de sucesso da gestão e fiscalização dos contratos de serviços terceirizados de instituições públicas federais**. 2020. 221 p. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Universitária) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/216603>. Acesso em: 2 out. 2025.

LIMA FILHO, Saulo Silva; PEIXE, Blênio Cezar Severo. Eficiência, austeridade fiscal e disponibilidade orçamentária em instituições federais de ensino superior à luz da teoria da escolha pública. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, [S.L.], 2023. DOI:10.5007/2175-8069.2023.e86303.

LIMA, Débora Vieira de; CAMPOS, Carla Leila Oliveira; NASCIMENTO, João Paulo de Brito. Terceirização e comprometimento do orçamento discricionário das universidades federais brasileiras. **Administração Pública e Gestão Social**, Viçosa, MG, v. 18, n. 2, e21647, 2026. DOI: <https://doi.org/10.21118/apgs.v18i2.21647>

MACALLI, Osiane da Silva; MAZETO, Jucelia Araújo dos Santos; GOMES, Jennifer Alves Rates. Terceirização e precarização no segmento de serviços gerais no Brasil (2015-2025): uma análise documental jurídico-empírica de efeitos sobre condições de trabalho e proteção social. **Revista Ft**, [S.L.], v. 29, n. 151, p.12-13, 30 out 2025. DOI: <http://dx.doi.org/10.69849/revistaft/fa10202510301512>.

MARCELINO, Paula; CAVALCANTE, Sávio. Por uma definição de terceirização. **Caderno Crh**, [S.L.], v. 25, n. 65, p. 331-346, ago. 2012. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0103-49792012000200010>.

MARIA, Marcos José da Silva et al. Trabalho terceirizado: análise das implicações para o sofrimento psíquico do trabalhador. **Revista Contemporânea**, [S. l.], v. 4, n. 1, p. 3694–3719, 2024. DOI: <https://doi.org/10.56083/RCV4N1-204>

MARCOLINO, Adriana Marcia. **Balanço da produção acadêmica brasileira sobre condições e relações de trabalho dos terceirizados**. 2019. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-30102019-182809/pt-br.html>. Acesso em: 2 out. 2026.

MARINHO, Rita de Cassia Pinto et al. Fiscalização de contratos de serviços terceirizados: desafios para a universidade pública. **Gestão & Produção**, [S.L.], v. 25, n. 3, p. 444-457, 30 jul. 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/0104-530X1595-18>.

MELO, Pamella Beserra de et al. Precarious employment and health of outsourced workers in a public educational institution. **Research, Society And Development**, [S.L.], v. 11, n. 3, p. 1-11, 09 fev. 2022.

OLIVEIRA, José Claudio Karam de; CORRÊA, Denise Maria Moreira Chagas. Estudo preditivo do impacto orçamentário da Emenda Constitucional nº 95/2016 nas universidades federais brasileiras. **Revista Controle - Doutrina e Artigos**, [S.L.], v. 19, n. 2, p. 238-267, 21 maio 2021. Tribunal de Contas do Estado do Ceara. <http://dx.doi.org/10.32586/rcda.v19i2.686>.

OLIVEIRA, Edilaine Patrícia de; MORAIS, Sérgio Paulo de. As Instituições de Educação Superior no Brasil (IES) e a influência das políticas neoliberais no corte de financiamento: experiência da Universidade Federal de Uberlândia (UFU). **Humanidades e Tecnologia (Finom)**, v. 56, n. 1, p. 59-78, 2025.

PAIVA, Mariana Flores Fontes Orçamento público, ultra neoliberalismo e expropriação de direitos das(os) trabalhadoras(es) nas IFES. *Temporalis*, [S.L.], v. 24, n. 48, p. 485-502, 23 dez. 2024. **Revista Temporalis**. <http://dx.doi.org/10.22422/temporalis.2024v24n48p485-502>

PELATIERI, Patrícia et al. As desigualdades entre trabalhadores terceirizados e diretamente contratados: análise a partir dos resultados de negociações coletivas de categorias selecionadas. In: CAMPOS, André Gambier. (org.). **Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate**. Brasília. IPEA, 2018a.

PELATIERI, Patrícia et al. Terceirização e Precarização das Condições de Trabalho: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. In: CAMPOS, André Gambier (org.). **Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate**. Brasília. Ipea, 2018b.

PINHO, Carlos Eduardo Santos. Welfare State and Epistemic Communities of Fiscal Austerity in Brazil: from lula da silva to jair bolsonaro (2003-2020). **Sociedade e Estado**, [S.L.], v. 36, n. 1, p. 195-216, abr. 2021. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0102-6992-202136010010>.

REIS, L. F.; MACÁRIO, E. Fundo Público em Disputa: Gastos Orçamentários do Governo Central com a Dívida Pública, as Universidades Federais e a Ciência e Tecnologia no Brasil (2003-2020). **Education Policy Analysis Archives**, [S. l.], v. 30, n. 33, 2022. DOI: 10.14507/epaa.30.6629.

RODRIGUES, Francisco Demetrius Monteiro; DOS SANTOS, José Márcio; SILVA, Priscila de Souza. Perfil dos trabalhadores terceirizados no Brasil. **Revista da ABET**, [S. l.], v. 19, n. 1, 2020.

SANTOS, Vinicius Carvalho. Papel do fiscal de contratos administrativos: uma análise sob a ótica gerencial na administração pública brasileira. **Revista do Serviço Público**, [S.L.], v. 69, n. 2, p. 227-249, 29 jun. 2018. Escola Nacional de Administração Pública (ENAP). DOI: <http://dx.doi.org/10.21874/rsp.v69i2.1763>.

SILVA, Halisson Ferreira dos Santos. **Impactos da reforma trabalhista de 2017 na remuneração de trabalhadores terceirizados da Universidade Federal de Uberlândia**. 2023. 88 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Organizacional) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2023. DOI: <https://doi.org/10.14393/ufu.di.2023.232>. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/37835>. Acesso em: 2 out. 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA. **Os direitos da equipe terceirizada da UFU**. 2022a. Disponível em: <http://www.sustentavel.ufu.br/node/567>. Acesso em: 20 out. 2025

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA. **Plano Institucional de Desenvolvimento e Expansão (PIDE) 2022-2027**. Uberlândia, 2022b. Disponível em: <https://proplad.ufu.br/pide/pide-2022-2027>. Acesso em 18 de agosto de 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA. **Anuário 2024**. Uberlândia, 2025a. Disponível em: <https://proplad.ufu.br/central-de-conteudos/documentos/2025/05/anuario-2024>. Acesso em 16 de junho de 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA. **Ofício nº 138/2025/PROPLAD/REITO-UFU, de 4 de julho de 2025**. Assunto: Atualização das

ações de mitigação dos Macro Riscos vinculados à PROPLAD. Uberlândia: PROPLAD, 2025b. Documento SEI nº 6482941. Acesso em 30 de julho de 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA. **Relatório de Gestão 2024**. Uberlândia, 2025c. Acesso em 16 de julho de 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA. **Anuário 2025**. Uberlândia, 2026a. Disponível em: <https://proplad.ufu.br/central-de-conteudos/documentos/2026/07/anuario-2025>. Acesso em 30 de julho de 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA. **Relatório de Gestão 2025**. Uberlândia, 2026b. Acesso em 30 de julho de 2026.