

A INVISIBILIDADE SOCIAL DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS NA UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA: PESQUISA DE CAMPO E ANÁLISE DO FENÔMENO SOCIAL E JURÍDICO

THE SOCIAL INVISIBILITY OF THE OUTSOURCED WORKERS IN THE FEDERAL UNIVERSITY OF PARAÍBA: A FIELD RESEARCH AND ANALYSIS OF THE SOCIAL AND JURIDICAL PHENOMENON

Maria Antônia da Costa Cavalcanti

Graduanda em Direito pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB).

Maria Eduarda Sousa Ismael da Costa

Graduanda em Direito pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB).

Pedro Lucas Rabelo Dias Miranda

Graduando em Direito pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB).

Tomás Costa Ribeiro Fonseca Clementino

Graduando em Direito pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB).

Resumo: A terceirização é um mecanismo amplamente utilizado dentro dos entes federativos por permitir que trabalhadores contratados por uma empresa privada realizem as atividades classificadas como meio dentro do serviço público efetuada. Nesse sentido, a relação jurídica que ampara os terceirizados é extremamente frágil e as atividades exercidas apresentam um caráter social de pouco prestígio dentro do competitivo ambiente universitário. Logo, o presente artigo tem como intuito compreender o fenômeno da invisibilidade sofrido por tal grupo de pessoas e como essa questão influencia em sua vulnerabilidade decorrente não só do âmbito social, mas também jurídico. A partir de uma pesquisa de campo, realizada principalmente pela análise de questionários respondidos pelo público que frequenta a Universidade Federal da Paraíba, os resultados obtidos indicaram que ainda existe uma certa invisibilização dos trabalhadores terceirizados nesse meio. A conclusão alcançada, portanto, identifica as diversas raízes que deram causa à problemática, além de reforçar a necessidade de mudança na consciência coletiva e de uma maior proteção jurídica a tais trabalhadores.

Palavras-chave: Invisibilidade. Vulnerabilidade. Terceirizados. Universidade.

Abstract: Outsourcing is a mechanism broadly deployed by the federative entities as it allows the workers hired by a private company to execute labor activities classified as middle activities of the public service. In that regard, the juridical relationship that supports the outsourced workers is extremely fragile and the labor activities done presents a social character of wispy prestige inside a competitive environment such as a university. Therefore, the present article intends to understand the phenomenon of invisibility suffered by such people and how this question takes influence in its vulnerability because not only the social aspect, but also the juridical. By a field research, mainly done by analyzing questionnaires answered by the people who attends the Federal University of Paraíba, the obtained results indicated still a existence of a certain invisibility of the outsourced workers in this context. The reached conclusion, thus, identifies the diversity of roots that caused the problematic, besides reinforcing the need for change in the collective consciousness and a wider juridical protection for these specific workers.

Keywords: Invisibility. Vulnerability. Outsourced. University.

Sumário: 1 Introdução – 2 Conceito de invisibilidade social; 2.1 Conceito de terceirização – 3

Métodos de análise da pesquisa qualitativa – 4 Resultados – 5 Considerações Finais – Referências Bibliográficas.

1 INTRODUÇÃO

Com o desenvolvimento da sociedade capitalista, novas formas de trabalho passaram a ser estruturadas, a exemplo da terceirização, cuja dinâmica recente do ponto de vista histórico-social está presente inclusive nas autarquias brasileiras. Dentre elas, se encontra a Universidade Federal da Paraíba (UFPB), a qual conta com um grupo de pessoas contratadas de forma terceirizada, apresentando funções como segurança e limpeza do estabelecimento. Todavia, há uma problemática inerente à terceirização, cujo ponto central se respalda na invisibilidade desses trabalhadores, os quais são ignorados diante dos fatos e fundamentos jurídicos que expor-se-ão neste presente artigo, sofrendo certa marginalização.

Aqueles que habitualmente frequentam a Universidade Federal da Paraíba são inclinados pela pressão social e a visão estereotipada da superioridade como pessoa em relação à outra, ela sistemática da terceirização, a objetificar essas pessoas, conseqüentemente tratando-se de uma lógica de esquecimento do “outro” em detrimento do “eu”. Em observação casuística, nota-se que um fundamento para moldar o cenário de invisibilidade desse grupo é a própria dinâmica social da terceirização capitalista ao estabelecer uma verticalização do trabalho formal, diferente das comunidades mais primitivas, marcadas pela horizontalização. Isto posto, disserta-se que a pirâmide de hierarquização dentro do quadro terceirizado focaliza desproporcionalmente o reconhecimento daqueles que estão trabalhando na universidade.

Nessa ótica, tende-se a valorizar o professor, o qual é tido como um mestre ou doutor dos conhecimentos técnicos e científicos, enquanto os guardas de segurança ou as auxiliares de limpeza, por exemplo, exercem uma atividade considerada um serviço trivial, de tal modo que o cenário se revela como um jogo de poder no mundo do capital terceirizado: aquele que mais pode agregar no meu conhecimento deve ser mais respeitado, de modo que a terceirização no capitalismo desarrazoadamente ilumina quem mais tem autoridade, e marginaliza quem menos pode contribuir com o “conhecimento”.

Ademais, é notória a discrepância entre a própria quantidade de funcionários terceirizados em comparação com os servidores fixos da Universidade Federal da Paraíba, sendo esse último um total de 7.037 pessoas civis em exercício ativo, contra apenas 643 pessoas sujeitas ao contrato administrativo firmado com a instituição. Assim, percebe-se que a quantidade de terceirizados não chega a representar nem 10% da quantidade dos servidores efetivos, os quais concentram a atenção do público que frequenta a Universidade Federal da Paraíba.

Como consequência, o esquecimento do grupo terceirizado se torna um fenômeno constante no contexto universitário, não só para questões da falta de reconhecimento do trabalho na convivência, mas principalmente relacionado aos recursos destinados para suas atividades, formando uma categoria de trabalhadores invisibilizados socialmente e juridicamente. Diante de tal prisma, ainda que tais tarefas sejam indispensáveis à sociedade, os terceirizados não são percebidos enquanto sujeitos, sofrendo uma certa despersonalização do ser, negligenciando o princípio da dignidade da pessoa humana, em razão do capitalismo modernista sustentar as pessoas como meros objetos de trabalho.

A relevância social do trabalho exercido pelo grupo de funcionários terceirizados é indubitável, tendo em vista que são fundamentais para o bom funcionamento das atividades acadêmicas e a conseqüente maximização de sua produção. Apesar disso, há um descompasso no reconhecimento de tais atividades, acarretando a invisibilização e conseqüente vulnerabilidade dos trabalhadores a partir da desvalorização e desrespeito com as funções que exercem. Logo, esta pesquisa tem o propósito de analisar como se dá o processo de invisibilização social dos profissionais terceirizados da Universidade Federal da Paraíba, em especial os motivos que

provocam tal fenômeno a partir de uma pesquisa de campo no próprio *Campus* sede do centro universitário em questão. Por meio de pesquisas teóricas aliadas a entrevistas particulares dos discentes, servidores e terceirizados, utiliza-se do método indutivo para apurar uma análise geral do contexto social e jurídico desses trabalhadores.

2 CONCEITO DE INVISIBILIDADE SOCIAL

O conceito de invisibilidade social é uma construção teórica que permite ser edificado em diferentes esquemas de percepção. Existem hoje na sociedade três diferentes grupos, são eles: os imunizados, os demonizados e os invisíveis (Vieira, 2007, p. 42). Os primeiros são aqueles que o sistema costuma direcionar posições de privilégios, isto é, em uma sociedade com altos índices de desigualdade social, os mais poderosos são vistos e se sentem como superiores à lei, de maneira que possuem imunidade sobre suas ações. O segundo grupo está relacionado com a polarização extrema, na qual aqueles que possuem um posicionamento divergente, não são vistos apenas como opositores, mas como inimigos. E por último, o terceiro grupo é formado por aqueles cujas dores são invisibilizadas, de modo que encontram-se às margens da sociedade.

O grupo dos invisíveis formam maioria na sociedade brasileira, fazem parte de uma massa de corpos invisíveis perante a lei, o Estado e a vida, de forma que sua observância reside no limbo, na intercessão, entre o nada e o ninguém. Os invisibilizados estão presentes de forma esmagadora no cotidiano, desempenhando funções essenciais para manutenção da dinâmica de todos, contudo, na maior parte das vezes, são sempre ignorados ou até mesmo humilhados. Entender os motivos para a ocorrência desses processos não é uma tarefa fácil, sua origem e disseminação se mostra nas entranhas do corpo social, sobretudo, na sociedade brasileira, dada sua origem escravocrata e a necessidade constante de validação da sua baixa burguesia, como diferentes e superiores às pessoas de classes vistas como inferiores ou com trabalhos de baixa remuneração.

Tal invisibilidade dar-se-á por dois principais fenômenos psicossociais construídos historicamente, o primeiro é a humilhação social e, o segundo, a transformação em coisa. São muitos os relatos de discriminação e de invisibilidade social sofridos, principalmente, por trabalhadores que ocupam postos de trabalhos destinados a limpeza e manutenção. De maneira específica, na pesquisa realizada neste artigo, os trabalhadores alegam que muitas vezes se sentem objetificados, que as pessoas transitam entre eles, precisam do trabalho deles, mas que não os enxergam como pessoas, estão muito mais direcionados ou observados como obstáculos no meio do caminho. Esta concepção repercute em todo o seio social como uma consequência ao preconceito com a profissão que estas pessoas ocupam, ou ainda, por suas características pessoais, já que é formado, majoritariamente, por grupos costumeiramente vulnerabilizados, ou seja, mulheres, negros e pobres.

O filme “Que Horas Ela Volta?”, da diretora Anna Muylaert, conta a história de uma empregada doméstica vinda do Nordeste e que é extremamente invisibilizada e tratada como inferior dentro da casa de seus patrões, na qual ela morava e trabalhava, mostrando o quão abrangente esse fenômeno pode ser e evidenciando que ele acontecer principalmente com as pessoas mais pobres e mais carentes da sociedade, que prestam serviços que são subvalorizados no âmbito social.

A invisibilidade social é capaz de atingir diversos grupos de nossa sociedade, mesmo que ocorra de forma velada, ela é capaz de gerar desconforto, angústia e sofrimento na vida daqueles que sofrem diariamente com a sua condição de invisível. Excluídos e esquecidos, essas pessoas sofrem para ter seus direitos validados e para que sua participação na sociedade se dê de forma justa, o que interfere diretamente na sua própria identidade pessoal, como cidadão e como ser importante para a dinâmica social. Afinal, a sensação de inferioridade é presente de forma latente para aqueles que sofrem da invisibilidade social e pública.

As relações desequilibradas que formam a sociedade, marcando uma estratificação perversa, na qual o superior manda e o inferior obedece sem, aparentemente, questionar-se sobre. De forma que, faz-se interessante perceber, que o problema não está apenas na vida material, está longe de se tratar de ser um problema social meramente de natureza tática, a problemática da invisibilidade social está presente na construção cultural da sociedade, de modo que tange a forma com a qual a sociedade foi estruturada e como ela se comporta.

A problemática está contida, sobretudo, no imaginário das pessoas, sendo, também, um problema de conscientização, o que torna tudo muito mais complexo. De modo que, além de gerar impacto na vida daqueles que realizam a invisibilidade, instruindo-os para alterar sua postura, também é preciso conscientizar os invisibilizados de sua condição, dando relevo para a sua existência como ser fundamental na sociedade e com a iniciativa de uni-los para fomentar a busca dos seus direitos e da justiça social.

A desigualdade e a invisibilidade social é capaz de subverter o Estado de Direito, segregando pessoas, valorizando e demonizando outras, de modo que com tal conjectura não é possível que todos, apesar de ser defendido por este modelo de Estado, sejam detentores e sujeitos dotados de direitos (Vieira, 2007, p. 29). De maneira que precisa-se lançar os olhos, como responsabilidade pessoal de cada um, para aqueles que são invisibilizados, mas que estão próximos, presentes e são fundamentais rotineiramente. A invisibilidade social é capaz de perpetuar desigualdades e garantir a manutenção de uma sociedade hierarquizada, ao passo que necessita-se rever paradigmas e educar em busca de um corpo social mais justo em que todos participam e são vistos.

2.1 CONCEITO DE TERCEIRIZAÇÃO

O vínculo terceirizado é enxergado por dois âmbitos jurídicos, o trabalhista e o administrativo. No primeiro, define-se que essa modalidade consiste na contratação, por parte de uma determinada empresa, do trabalho de prestadores de serviço para que as atividades-meio de outra empresa, que não seja a tomadora de serviços, sejam realizadas. Já o segundo ramo do Direito que faz uso desse conceito é referente à regulação da Administração Pública, tendo em vista que boa parte do serviço público faz uso da terceirização no máximo de atividades possíveis, determinando os procedimentos necessários, além de respectivas limitações, cautelas e responsabilidades, por se tratar de uma relação entre pessoas jurídicas com origem em diferentes ramos do Direito.

Nesse sentido, a doutrina define que o processo de terceirização presente nos serviços da Administração Pública é regulado primariamente pelo Direito Administrativo. No entanto, por se tratar de uma matéria intrinsecamente relacionada aos direitos sociais e os valores sociais do trabalho, é fundamental que os órgãos públicos observem as regulamentações da Justiça do Trabalho. Tal necessidade se dá como forma de garantir os princípios constitucionais, evitando que essa modalidade de contratação tenha como intuito fraudar a legislação e provocar insegurança jurídica pela tentativa de impedir o exercício de direitos fundamentais (Di Pietro, 2023, p. 338).

Diante da conjuntura, vale ressaltar a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a qual prevê a exclusividade do uso do processo de terceirização apenas para atividade-meio.

Súmula n.º 331 do TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho tempo-

rário (Lei n.º 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n.º 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral (Brasil, 2003).

Isso significa que os trabalhadores contratados de acordo com tal modalidade não podem exercer funções que tenham relação direta com o produto ou serviço final entregue à sociedade. Portanto, é comum que esse vínculo trabalhista tenha o caráter de desempenhar funções de manutenção e logística, como limpeza, jardinagem, segurança, recepção e transporte. Como consequência do descumprimento de tal normativa jurisprudencial, tem-se a consideração do vínculo como empregatício, acarretando o exercício, por parte da tomadora de serviços, das responsabilidades, garantias e proteções previstas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

No entanto, a ADPF 324 (1) do Supremo Tribunal Federal, por outro lado, veio de forma subsidiária apresentar um julgado que versa sobre a constitucionalidade da terceirização, desde que preenchidos certos requisitos.

Ementa: Direito do Trabalho. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental. Terceirização de atividade-fim e de atividade-meio. Constitucionalidade. 1. A Constituição não impõe a adoção de um modelo de produção específico, não impede o desenvolvimento de estratégias empresariais flexíveis, tampouco veda a terceirização. Todavia, a jurisprudência trabalhista sobre o tema tem sido oscilante e não estabelece critérios e condições claras e objetivas, que permitam sua adoção com segurança. O direito do trabalho e o sistema sindical precisam se adequar às transformações no mercado de trabalho e na sociedade. 2. A terceirização das atividades-meio ou das atividades-fim de uma empresa tem amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, que asseguram aos agentes econômicos a liberdade de formular estratégias negociais indutoras de maior eficiência econômica e competitividade. 3. A terceirização não enseja, por si só, precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a direitos previdenciários. É o exercício abusivo da sua contratação que pode produzir tais violações. 4. Para evitar tal exercício abusivo, os princípios que amparam a constitucionalidade da terceirização devem ser compatibilizados com as normas constitucionais de tutela do trabalhador, cabendo à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias (art. 31 da Lei 8.212/1993). 5. A responsabilização subsidiária da tomadora dos serviços pressupõe a sua participação no processo judicial, bem como a sua inclusão no título executivo judicial. 6. Mesmo com a superveniência da Lei 13.467/2017, persiste o objeto da ação, entre outras razões porque, a despeito dela, não foi revo-

gada ou alterada a Súmula 331 do TST, que consolidava o conjunto de decisões da Justiça do Trabalho sobre a matéria, a indicar que o tema continua a demandar a manifestação do Supremo Tribunal Federal a respeito dos aspectos constitucionais da terceirização. Além disso, a aprovação da lei ocorreu após o pedido de inclusão do feito em pauta. 7. Firmo a seguinte tese: “1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993”. 8. ADPF julgada procedente para assentar a licitude da terceirização de atividade-fim ou meio. Restou explicitado pela maioria que a decisão não afeta automaticamente decisões transitadas em julgado (ADPF 324, Relator(a): ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 30/08/2018, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-194 DIVULG 05-09-2019 PUBLIC 06-09-2019).

Desta maneira, entende o STF que, seguindo o princípio da livre iniciativa e da livre concorrência, é constitucional a terceirização, uma vez que a contratante possui a responsabilidade de garantir os direitos humanos e trabalhistas do trabalhador subsidiariamente.

Além disso, cumpre destacar que com a Lei n.º 13.467/2017, a qual versa sobre a ampliação da contratação de serviço terceirizado, tanto na atividade meio como fim, não revogou nem alterou a Súmula 331 do TST. Lei essa que foi objeto da ADI 5685 em que foi julgada constitucional por 7 votos a 4, analisada principalmente pelo vértice da livre iniciativa para alegar sua constitucionalidade.

A doutrina do Direito estabelece que o principal problema da terceirização na Administração Pública consiste no fato dos seus funcionários serem regidos por normas administrativas, as quais divergem das trabalhistas. De tal modo, como os servidores públicos não apresentam vínculo empregatício com o ente ou o órgão público, não é possível ter esse reconhecimento como consequência do abuso da relação de terceirizados, como a presença de subordinação ou pessoalidade na relação entre tais profissionais e a instituição pública. Isso se deve em razão do trabalho dos servidores públicos ser submetido a uma normativa diferente, a Lei n.º 8.112/90, que consiste no próprio estatuto do servidor público, definindo o regime jurídico que estão subordinados. A única exceção de servidores que não se enquadram em tal regime são os contratados por tempo determinado com o intuito de atender necessidades específicas, como previsto no inciso IX do artigo 37 da Constituição (Di Pietro, 2023, p. 390).

No entanto, os órgãos públicos podem celebrar contratos com empresas, as quais mantêm vínculo empregatício com os seus funcionários, sendo tal acordo regulado pela lei de licitações de contratos da Administração Pública. Nesse sentido, a subordinação é caracterizada, no caso da terceirização no âmbito público, pela dependência jurídica do empregado ao empregador, o qual, por sua vez, exerce um poder de comando por organizar e controlar os fatores de produção, não sendo um elemento meramente técnico (Di Pietro, 2023, p. 393). É preciso apenas que o tomador de serviço tenha um poder disciplinar sobre os empregados da contratante, dirigindo seus serviços diretamente a eles, mesmo que a identidade do agente que efetua o trabalho lhe seja irrelevante por não se tratar de um contrato temporário e específico com caráter *institue personae*. A Administração Pública, portanto, não pode contratar o próprio funcionário, já que o vínculo contratual se dá com outra empresa que se encarrega de prestar serviços a terceiros.

Diante de tal perspectiva, juridicamente os trabalhadores terceirizados não podem ser considerados servidores públicos, enquadrando-se na figura conhecida como funcionário de fato, não podendo praticar atos administrativos, sendo estes inválidos ou sem efeitos jurídicos. Ademais, não podem ser considerados trabalhadores por contratação temporária, já que esses contratos são celebrados exclusivamente com pessoas físicas e não empresas que contratam

outras pessoas físicas.

Apesar disso, a Administração Pública não está isenta de se responsabilizar de forma civil, administrativa e penal pela própria celebração de contrato com as empresas, sujeitando-se à Lei de Improbidade Administrativa. Além dessa responsabilidade do Estado, há também a que incide em casos de danos causados por contratações irregulares, sendo objetiva e independente do agente causador, tendo em vista que, mesmo contratado ilicitamente, este é considerado público para fins de responsabilidade civil do Estado.

Portanto, é notório que o vínculo de trabalho dos terceirizados é extremamente frágil, em especial na Administração Pública. Algumas responsabilidades acabam sendo suprimidas, em razão da empresa celebrar contrato com entes de diferente natureza jurídica, portanto regido por outras normativas. Além disso, há uma relação de subordinação não só à empresa com a qual possuem vínculo empregatício, como também à tomadora de serviço, no caso a própria Administração Pública, dependendo da sua organização e controle dos fatores de produção. Nessa conjuntura, torna-se nítido que a forma como é organizada a estrutura do trabalho dos terceirizados favorece potencialmente o fenômeno social da invisibilidade, especificamente, na Universidade Federal da Paraíba em seu *Campus* sede, recorte de aprimoramento da pesquisa qualitativa.

3 MÉTODOS DE ANÁLISE DA PESQUISA QUALITATIVA

A metodologia utilizada é de suma importância para a devida compreensão do nexos causal entre as necessidades dos invisibilizados e a visão dos grupos frequentadores e utilizadores do espaço social da UFPB, sendo eles estudantes, professores e demais funcionários, além dos próprios trabalhadores terceirizados.

Esta busca por entender melhor a visão dos diferentes grupos em relação à notória invisibilidade dos terceirizados no *Campus* sede da universidade, sendo realizada uma pesquisa qualitativa, de forma que os dados coletados pudessem nortear a pesquisa para identificação dos maiores pontos de discussões deste problema. Tendo um enfoque mais prático, a pesquisa foi realizada de maneira empírica, buscando coletar os dados observáveis e mensuráveis, com o fito possibilitar o entendimento sobre a invisibilidade social dos trabalhadores terceirizados.

Após a análise bibliográfica, uma base para levantamento desses dados foi criada, assim como a maneira como essa pesquisa deveria ser realizada, buscando a realização de questionários diferentes para cada grupo entrevistado, de acordo com a realidade de cada um, sendo de suma importância essa diferenciação para melhor compreensão dos resultados obtidos e para uma percepção holística sobre a problemática em questão, sendo entrevistados 10 funcionários da UFPB, incluindo professores e do corpo técnico-administrativo, além de 10 alunos da instituição e 5 funcionários terceirizados, devido à grande dificuldade de conseguir permissão para entrevistar os terceirizados, trazendo as informações mais pertinentes das entrevistas realizadas.

Para alunos e funcionários da própria UFPB, as perguntas foram semelhantes, mas com certa diferenciação, indagando o quanto o trabalho dos terceirizados afeta a vida de cada um, a relação interpessoal que eles possuem com alguns desses trabalhadores, quais serviços são utilizados, se possuem o reconhecimento que merecem e questionando sobre a invisibilização deles.

Além disso, ao abordar alguns dos terceirizados, houve uma dificuldade para conseguir a realização das entrevistas, pois, muitas vezes por temer pelo seu emprego, não tinham interesse em participar das pesquisas e poder denunciar aquilo que porventura poderia estar irregular em sua situação de empregado, pois estão em constante fiscalização de seus trabalhos. Sendo assim, poucos se disponibilizaram para envolver-se na pesquisa, conseguindo poucos relatos,

sendo apenas anotadas as respostas para o questionário anteriormente formulado.

A Universidade Federal da Paraíba conta hoje com cerca de 7.037 funcionários terceirizados para atender toda sua extensão territorial e a quantidade de blocos e áreas comuns existentes na instituição, que em março de 2013 já contava com mais de 123 cursos de graduação, cerca de 35 mil alunos, incluindo graduação e pós-graduação e cerca de 6 mil funcionários distribuídos entre professores e técnicos-administrativos.

Dados esses que mostram o tamanho e a importância da UFPB no contexto do ensino paraibano, sendo necessário milhares de funcionários terceirizados para conseguir abranger toda a área da instituição e que contrasta de forma perceptível com a quantidade ínfima de trabalhadores que se disponibilizaram para conceder entrevista, visto o temor pelos seus empregos e a constante vigilância de seus superiores que a todo momento estão analisando se as atividades estão sendo realizadas de forma correta, destacando que, se eles fossem vistos, pelo seus supervisores, fora de suas atividades fornecendo informações sobre as dificuldades enfrentadas pelos terceirizados

Destarte, a maneira utilizada para entendimento desta pesquisa a respeito do problema em questão é de realizar uma pesquisa empírica de maneira qualitativa, para que, ao colocar o participante em reflexão após o questionário ser respondido, as análises corporais e comportamentais durante a obtenção das respostas daqueles que se dispuseram a participar, para que pudessem fornecer com clareza os resultados para as hipóteses anteriormente formuladas dos motivos para o agravamento da invisibilização dos terceirizados no âmbito da UFPB.

4 RESULTADOS

Em consonância com a metodologia utilizada, os resultados foram os esperados, uma vez que ao analisar as respostas e a negativa de participação por alguns terceirizados, restou clara a necessidade de intervir e mostrar a real importância dessas pessoas tão importantes para o bom funcionamento da instituição. Esses dados, apesar de coletados individualmente, foram agrupados consoante esse critério da função social exercida dentro do ambiente universitário.

Nesse sentido, o primeiro grupo a ser mencionado consiste no dos estudantes, os quais apresentaram uma maior disponibilidade para falar sobre a temática, apesar do pouco conteúdo agregado. Assim, foram recolhidos dados de entrevistas de dois estudantes do curso de Direito, duas estudantes do curso de Ciências Sociais e duas estudantes do curso de Psicopedagogia. Diante das perguntas realizadas, o resultado para as perguntas sobre cordialidade, enfrentamento de dificuldades, questão de reconhecimento e respeito ao trabalho foram unânimes. Por tal, os entrevistados declararam cumprimentar os terceirizados e ser cordiais com eles, além de que nunca enfrentaram intempéries relacionadas diretamente com a própria função desempenhada, mesmo entendendo o reconhecimento como incompatível e um forte desrespeito por esses trabalhos. Ademais, todos afirmaram que o serviço comumente exercido por terceirizados de manutenção, limpeza e segurança são realizados de forma completa e eficiente, mesmo que não sejam utilizados diretamente por eles, enxergam-os como de alto impacto e essencial para a qualidade de vida na universidade.

Partindo para um espectro particular, o primeiro entrevistado discente, estudante do curso de Direito há um ano, afirmou que, apesar de sempre cumprimentar esses trabalhadores, nunca teve a oportunidade de conversar com eles e não os reconheceria em uma circunstância fora da universidade. Já o segundo entrevistado discente, estudante também do curso de Direito há 6 meses, alegou que não conhece nenhum dos trabalhadores terceirizados e que possivelmente, em uma situação de encontrá-los fora da universidade, reconheceria os rostos apenas de alguns dos que realizam suas funções no Centro de Ciências Jurídicas, onde estuda. Apesar disso, o estudante relatou que já ouviu de uma trabalhadora terceirizada que ela se sente invisível dentro do centro que trabalha, achando que se trata de uma questão de elitismo dos estudantes

do curso de Direito.

Por outro lado, as estudantes do curso de Ciências Sociais têm apenas 2 meses de vivência na universidade e relataram que não conhecem os trabalhadores terceirizados pessoalmente, apesar da terceira entrevistada discente ter afirmado que conseguiria identificá-los em outro contexto por apresentar boa memória fotográfica. Ela ainda acrescentou que muitas pessoas passam por esses trabalhadores e não fazem o mínimo da educação de cumprimentar e que a causa dessa invisibilidade está relacionada ao serviço em si. Para desenvolver seu argumento, explicou que outros cargos são vistos com mais respeito, como os professores, mas a limpeza é considerada quase insignificante, as pessoas só consideram para levantar pontos negativos como a existência de sujeira e bagunça, quando muitas vezes estão atrelados ao próprio comportamento dos estudantes. Ela concluiu sua entrevista alegando que existe ainda uma certa consciência, dentre as pessoas que frequentam a universidade, de respeitar o trabalho dos terceirizados, de forma que imagina não ocorrer situações tão drásticas. Para ela, uma possível solução consistiria em trazer uma forma de ampliar a visibilidade desses trabalhadores, tendo em vista que são pessoas como as outras, o reitor, professor, estudante, os quais têm tanto direito de serem respeitados e vistos. Já para a quarta entrevistada discente, outra futura cientista social, a problemática da invisibilidade não é individual, mas de conscientização para não realizar uma hierarquia de cargos.

Concluindo o bloco dos estudantes, ressaltamos o que foi considerado pela quinta entrevistada discente, estudante do curso de psicopedagogia há um ano e meio, a qual declarou que acredita existir, na Universidade, um grande desrespeito pelo patrimônio público, o que dificulta os trabalhadores encarregados da manutenção. Além disso, afirmou conhecer os terceirizados de alguma forma, que executam suas atividades no Centro de Educação, chegando a estabelecer uma conversa razoável quando ocorre de sentir uma confiança no diálogo, apesar de acreditar não consistir em um relacionamento frequente no *Campus*. Dentre as razões apontadas pela entrevistada, a invisibilidade se dá por um processo da sociedade, de não observar essas pessoas que estão fazendo um serviço considerado de menor relevância, criando um ambiente de superioridade e menosprezo. Já a sua colega, a sexta entrevistada discente, acredita que os terceirizados passam despercebidos por se tratar de um trabalho menos reconhecido e solicitado, apesar de concordar com a superioridade e um certo grau de elitismo existente dentro do ambiente universitário.

O segundo grupo entrevistado foram os servidores públicos da Universidade Federal da Paraíba, especificamente os professores. Assim, a primeira entrevistada docente, a qual alegou que os serviços terceirizados são muito eficientes, sobretudo os de portaria e limpeza, que são os que ela mais utiliza. Afirmou nunca ter enfrentado dificuldade alguma, é sempre cordial e conhece alguns desses trabalhadores, até porque eles se mantêm no centro. A professora afirmou que tais serviços possuem reais impactos principalmente na manutenção da infraestrutura, pela natureza de constância do serviço. Em geral, consoante a entrevistada, os terceirizados não têm o reconhecimento que merecem, além de que a grande questão da terceirização envolve o fato deles não se sentirem trabalhando para um empregador como a universidade. Dessa forma, acabam sendo invisibilizados por não comporem o real quadro da universidade, sendo uma possível solução medidas de maior integração com os outros funcionários da instituição.

Dando prosseguimento às entrevistas, a segunda entrevistada docente, declarou que os terceirizados realizam serviços essenciais, sendo o tipo de serviço a universidade simplesmente não funcionaria sem eles. Apresentou ser curioso que do ponto de vista social são serviços fundamentais, mas, em contrapartida, é a típica profissão mais invisibilizada e mais mal paga que temos no *Campus* sede, com menos direitos e submetidas a todo tipo de autoritarismo. Afirmou que muitas pessoas dizem que devem ser remuneradas de acordo com a importância social do que é executado, e que, se fosse assim, os trabalhadores ligados às atividades de manutenção e limpeza deveriam ser as que mais recebem. Apesar de nunca ter enfrentado dificuldades com

esses serviços, a entrevistada denunciou que o maior problema é pelo fato da própria terceirização do trabalho, porque são contratos muitos disputados, envolvendo muito dinheiro, além de provocar uma rotatividade nas pessoas selecionadas, ocorrendo uma quebra de relação entre os terceirizados e professores e estudantes, sendo colocados como uma categoria à parte. Assim, a professora retomou que as funções hoje terceirizadas, eram de servidores públicos, havendo ainda um sentimento de pertencimento, realidade alterada com a década de 90, a partir de políticas neoliberalistas de retirada de direitos.

Para tratar dos motivos das relações hierarquizadas percebidas diante dos trabalhadores na universidade, a segunda entrevistada docente mencionou o argumento da falta de qualificação o qual ela discorda por acreditar que a construção das hierarquias se dá por vários elementos como a família, tipo de educação, valores e atos. Além disso, ela ressaltou o tratamento super explorado, mal pago e com poucos direitos dados aos terceirizados, salientando o exemplo de que, na pandemia, foram esses trabalhadores que mais se arriscaram. Portanto, ela conclui que o preconceito surge como uma justificativa para as pessoas tratarem da situação como algo biológico e não socialmente construído, como de fato é. Quanto à relação dos estudantes, afirmou que a sociedade brasileira tem uma tradição escravagista muito forte e isso está muito presente na pequena burguesia, que consiste na maior parte de quem frequenta a Universidade, mostrando da nossa formação social e o tratamento dado aos terceirizados é um reflexo de tal contexto. Consoante a professora, enquanto não superarmos a base agrária do país e desenvolver a área industrial, essas questões vão permanecer, uma vez que a maneira dessa camada social, da pequena burguesia, diferenciar-se é uma forma de justificar seus privilégios.

Por isso, tendo em vista que atuam forças muito desagregadoras dentro da universidade e os servidores e os funcionários não se reconhecem como trabalhadores parte de uma atividade coletiva e conjunta, é necessário lutar por uma unificação. De acordo com a docente, essa separação favorece o próprio enfraquecimento enquanto funcionários, já que todas as hierarquias sociais fragilizam a comunicação. Portanto, primeiro deve ser realizada uma organização interna dos terceirizados, a qual é difícil até para formar sindicatos pelo vínculo empregatício frágil. Além disso, é de responsabilidade dos trabalhadores com vínculo mais forte incluir as pessoas nas reivindicações, entendendo que essas pessoas fazem parte da grande maioria da população brasileira, e se a universidade quer ter influência na sociedade, tem que enxergá-las.

Para concluir o bloco de entrevistas com os professores, o terceiro entrevistado docente afirmou que eles mantêm o nosso prédio em condições que permitem você encontrar ambientes limpos e arejados, próprios para o ambiente de ensino e aprendizado e que também mantêm as áreas comuns limpas e organizadas e que permitem os encontros e os abraços, mostrando assim que são de suma importância para o dia a dia no bloco CCJ (Centro de Ciências Jurídicas), assim como afirmou que eles não costumam ter o reconhecimento que merecem, pois são sempre invisibilizados em seu local de trabalho, afirmando, inclusive, que ao encontrar alguém que trabalha nesse contexto fora de sua farda, você não a reconhece, criando uma questão de que a farda que dá a identidade, é também um manto de invisibilidade, reconhecendo a pessoa apenas quando fardada, algo que não acontecesse apenas na UFPB, mas com pessoas que trabalham com limpeza de uma maneira geral nos diversos locais.

Desta maneira, o professor falou bastante sobre o quanto é imprescindível a presença deles no ambiente de ensino, alegando que tem a sensação de um prédio cuidado para acolher alunos e professores para um ambiente de aprendizagem, tendo sempre a impressão de que o prédio está à espera dos alunos, pois está, a todo momento, bem cuidado pelos terceirizados e finaliza a sua participação.

Por fim, a busca de entrevista com os trabalhadores terceirizados se mostrou com diversos empecilhos, em especial pelo medo de denunciar a sua realidade e acabar tendo como consequência alguns prejuízos em seu vínculo empregatício frágil. Assim, conseguimos entrar em contato com apenas três trabalhadores terceirizados, os quais preferiram não se identificar e

não informaram muitos detalhes.

Neste sentido, cumpre destacar que os terceirizados são divididos em quatro grandes grupos de trabalhadores dentro da UFPB, e são eles a manutenção predial, a limpeza e o apoio administrativo, a condução de veículos e a vigilância e portaria.

O primeiro entrevistado terceirizado a entrarmos em contato exerce a função de motorista, e trabalha na universidade há 12 anos. No primeiro momento, ele explicou o que é ser terceirizado e como conseguiu um emprego como terceirizado no ramo, ele descreveu em seguida que sua principal função era de viajar com professores, alunos e funcionários para locais dentro da universidade e fora. O seu trabalho é determinado por meio de uma escala diária, na qual é definido os horários e as rotas que precisam ser cumpridas. A dificuldade que ele cita sobre seu trabalho é o trânsito intenso, de forma que ele não tem nenhuma dificuldade com a universidade, nem com a empresa que trabalha. Ele afirmou que conhece todos os funcionários que trabalham na mesma empresa, que tem uma ótima troca com os estudantes e com os professores. Por fim, ele afirma que os funcionários e os estudantes são sempre muito cordiais, cumprimentam e dialogam com frequência.

Já o segundo entrevistado terceirizado executa seu ofício como porteiro e recepcionista do bloco de pós-graduação. Ele relatou que, além da função principal, ajuda todos que o procuram na medida que consegue, já que tem alguns conhecimentos relacionados à área tecnológica por cursar uma graduação na área. O recepcionista afirmou que não tem dificuldade técnica de realizar seu ofício, mas reconheceu que é necessário desenvolver habilidades para conseguir conviver de forma amistosa, já que a forma de lidar com pessoas nesse ofício exige uma postura mediadora. Explicou também que não teve nenhum problema com a instituição em si, apesar de ver alguns problemas com a universidade que os estudantes também enxergam, como a falta de água e a baixa qualidade da *Internet*.

Acerca do relacionamento com os estudantes e professores, o recepcionista relatou que todos passam e falam. Foi o seu primeiro emprego e ficou um pouco cismado, com medo de como os outros o tratariam, mas teve uma experiência boa de conhecer quase todos os estudantes da pós-graduação e de ser tratado com igualdade por outros funcionários, mesmo que já tenha enfrentado professores que desejavam obter "tudo na hora" e que alguns estudantes de fato não o cumprimentam. No entanto, o entrevistado afirmou entender que cada um tem a sua realidade de timidez e de história pessoal, não enxergando como uma tentativa de invisibilização. Quando questionado se já presenciou alguma atitude desrespeitosa, disse que não viu, mas já ouviu relato de pessoas que lidaram com problema na questão da limpeza, uma vez que os universitários sujam o banheiro e reclamam que os trabalhadores não limpam, tendo que limpar novamente sem reclamar, consistindo em um grande desrespeito ao trabalho dessas pessoas porque "tem quem faça", consoante o entrevistado. Ele sabe da existência de diversos atritos, os quais prefere se abster, como ocorreu em uma situação em que alguém da recepção apresentava atitudes prepotentes com outros funcionários também terceirizados, preferindo não se intrometer para não causar mais confusão.

Ao falar de sua rotina, afirmou ser muito carregada, já que tem uma jornada de trabalho de quase 9 horas, além de fazer uma graduação à noite. O recepcionista diz que tenta manter uma rotina com uma boa qualidade de vida, mas é sempre muito difícil. Apesar disso, afirma estar realizado na função que desempenha até porque gosta de ajudar no que pode, evitando, contudo, deixar os outros tirarem vantagem de seu serviço. Para solucionar os problemas apresentados quanto ao relacionamento entre os terceirizados e aqueles que se utilizam de seus serviços, o recepcionista apontou medidas com o caráter de conscientização de que os cargos não dão o direito de diferenciação, porque somos todos seres humanos.

Por fim, a terceira entrevistada terceirizada a dar seu depoimento é auxiliar de serviços, trabalhando especialmente com a limpeza dos blocos. Ao ser entrevistada, brincou que ser terceirizada significa trabalhar demais, afirmando também que seu trabalho não é valorizado

da forma que precisa. Disse que tinha suas funções fixas de limpar os corredores no bloco de Central de Aulas, mas que às vezes não tinha material suficiente para realizá-las. Apesar disso, tem uma relação tranquila com a empresa e nunca teve problema com a UFPB. Por outro lado, constatou que não conhece muitos funcionários servidores da universidade e não tem muito contato com os estudantes, já que nem todos dão bom dia, alegando que só uns 20% dos estudantes são cordiais, mesmo não tendo presenciado desrespeito algum. Alegou que, na maioria do tempo, ela está trabalhando na universidade, não tendo uma vida muito equilibrada. Como solução para melhorar suas condições de trabalho, disse que é essencial designar mais funcionários para trabalhar em seu setor porque está ficando cada vez mais atarefado.

5 INVISIBILIDADE E TERCEIRIZAÇÃO

Ao entrar em contato com os trabalhadores terceirizados, com os docentes, com estudantes da UFPB, no *Campus* sede, e com todo o apanhado teórico jurídico para o desenvolvimento deste artigo, percebe-se que a problemática da invisibilidade aos trabalhadores terceirizados é resultado de um conjunto de fatores sociais e jurídicos que fragilizam as relações que estes profissionais estão envolvidos. Ao passo que estão alicerçados em uma estrutura capaz de marginalizar suas necessidades e direitos, fruto de uma construção coletiva arraigada de preconceitos e de relações trabalhistas fragmentadas responsáveis por subverter o Estado de Direito e previsões constitucionais ao desenvolver desigualdades e prejudicar sua unificação.

Ao longo das pesquisas, vale salientar que os terceirizados não alegaram tão somente ausência de materialidade objetiva ou de recursos para a execução de suas atividades laborais, mas de percepção social sobre sua importância naquele ambiente, sobre a constante invisibilidade que sofrem, ao passo que se equivalem a um objeto ou obstáculo no meio da calçada e corredores da Universidade. O que colabora com a posição de ser uma construção social potencializada pelo tratamento exploratório, submetido por sua profissão, de modo que as bases formadoras da sociedade moderna brasileira permite que seus entes permaneçam enclausurados em suas próprias convicções e realidades, com um claro déficit de conscientização e compromisso social, o que se reflete no ambiente acadêmico em destaque. Não permitindo observar, portanto, as relações pessoais que deveriam interconectar os grupos presentes na universidade, e sobretudo, o esforço invisível dos trabalhadores terceirizados.

A problemática da invisibilidade dos trabalhadores terceirizados na Universidade no que tange a sua perspectiva jurídica no ramo da Administração pública, consoante ao que foi apresentado pela doutrina e pela pesquisa qualitativa, consiste no conteúdo da normatização administrativa que os rege e os difere das normas trabalhistas, sendo estas pautadas na valorização do trabalhador. De forma que tal condição os direciona em um certo lugar de insegurança e vulnerabilidade, tendo em vista que não é possível reconhecer a autoridade direta sobre a execução do seu trabalho, de maneira que apresenta camadas de controle sobre aquilo que desenvolve, em um vínculo empregatício frágil que não os caracteriza como servidores públicos e não permite pessoalidade na relação entre tais trabalhadores e a instituição pública.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Isto posto, diante dos fatos e fundamentos descritos anteriormente, assevera-se que a problemática da invisibilidade dos trabalhadores terceirizados da Universidade Federal da Paraíba apresenta diversas raízes. Estas não partem apenas de movimentações históricas, haja vista que a própria construção da sociedade brasileira se alicerçou em uma lógica hierarquizada, de tal modo a estimular a desigualdade social como parâmetro de funcionamento, como também aspectos jurídicos. Isso porque, a própria estrutura normativa da legislação brasileira corrobora com a perpetuação da objetificação desses trabalhadores, a exemplo das incompatibilidades

entre as normas administrativas vigentes e os princípios sociais trabalhistas supramencionados.

Além disso, menciona-se que o cenário descrito mostra um desafio não só teórico, mas também, prático, cujas nuances contêm espeque em pesquisas qualitativas com alunos, servidores públicos e terceirizados da UFPB. De tal modo que se observa um lastro documental robusto, pois o trabalho realizado explorou a vivência – prática – da sociedade universitária, e, conseqüentemente, possibilita-se concluir que o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana está sendo transgredido no cotidiano dos terceirizados da Universidade Federal da Paraíba, os quais são humilhados, discriminados e colocados às margens do convívio humano.

Logo, conclui-se a necessidade de mudança na consciência social das pessoas, no intuito que os terceirizados não sejam vistos como obstáculos, empecilhos, ou, no pior dos cenários: não vistos – tidos por invisíveis, de tal modo a conservar o Estado de Direito. Outrossim, nota-se ser preciso uma reforma das normas de Direito Administrativo, no fito de harmonizar os princípios sociais trabalhistas com as regras administrativas, de proporção a gerar um cenário de reconhecimento dos terceirizados da UFPB com a própria Instituição Federal e seus frequentadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República [2016]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 19 set. 2022.

_____. **Decreto-Lei n.º 5452, de 1 de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 14 fev. 2024.

_____. **Lei n.º 8112, de 11 de dezembro de 1990**. Regime Jurídico dos Servidores Públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 14 fev. 2024.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n.º 331**. Contrato de prestação de serviço. Legalidade. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2011]. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html>. Acesso em: 14 fev. 2024.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. Portal da Transparência. Página de despesas públicas. **Detalhamento da despesa pública**. Disponível em: <<https://portaldatransparencia.gov.br/despesas/orgao/consulta?de=01/01/2024&ate=31/01/2024&orgaos=OR26240&ordenarPor=grupoDespesa&direcao=asc>>. Acesso em: 9 mar. 2024.

_____. Portal da Transparência. Página de Órgãos Governamentais Superiores. **Despesas do órgão**: execução orçamentária e financeira. Disponível em: <<https://portaldatransparencia.gov.br/orgaos/26240-universidade-federal-da-paraiba>>. Acesso em: 9 mar. 2024.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 36. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2023, 1128 p. 388-393.

LENCIONI, Caio. Profissões invisíveis: como é não ser enxergado pela sociedade. Observatório terceiro setor. **Observatório do Terceiro Setor** [S.l.], 8 ago. 2018. Disponível em: <<https://>>

observatorio3setor.org.br/carrossel/profissoes-invisiveis-como-e-nao-ser-enxergado-pela-sociedade/>. Acesso em: 20 set. 2023.

NASCIMENTO, J. C. P. do. A INVISIBILIDADE PÚBLICA E SOCIAL DOS TRABALHADORES: UMA REVISÃO DA LITERATURA SOBRE TRABALHOS INVISÍVEIS NA SOCIEDADE. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S. l.], v. 8, n. 12, p. 149–160, 2022. DOI: 10.51891/rease.v8i12.8019. Disponível em: <<https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/8019>>. Acesso em: 20 set. 2023.

NUNES, Cauê. Invisibilidade social dos trabalhadores. **Ciência e Cultura**, São Paulo, vol. 59 n.3, p. 8-9, jul./set. 2007. Disponível em: <http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252007000300004>. Acesso em: 20 set. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA. Superintendência de Serviços Gerais. Página inicial. Relatório de gestão. Disponível em: <<https://www.ufpb.br/ssg/contents/relatorio-de-gestao-ssg-2023.pdf>>. Acesso em: 9 mar. 2023.

VIEIRA, Oscar Vilhena. A desigualdade e a subversão do estado de direito. **Revista Internacional de Direitos Humanos**, São Paulo, v. 4, n. 6, p. 29-51, 2007. Disponível em: <<http://bdjur.stj.jus.br//dspace/handle/2011/18794>>. Acesso em: 19 set. 2023.