

Qualidade de Vida no Trabalho: uma Análise Comparativa entre Funcionários Terceirizados e Diretos na Mineração

ARÉA: 1
TIPO: Aplicação

Calidad de Vida en el Trabajo: un Análisis Comparativo entre Empleados Subcontratados y Directos en la Minería

Quality of Work Life: A Comparative Analysis between Outsourced and Direct Employees in the Mining Industry

Este estudo teve como objetivo analisar a qualidade de vida no trabalho na mineração, comparando funcionários diretos e trabalhadores terceirizados. Realizou-se uma survey online que contou com 252 respondentes. Os dados foram analisados aplicando-se o teste de Levene e o teste t para amostras independentes. Com base nos resultados, constatou-se um padrão consistente: funcionários diretos percebem melhores condições de trabalho, maior reconhecimento, mais oportunidades de desenvolvimento e maior apoio organizacional que os terceirizados. Conclui-se, portanto, que a terceirização, tal como praticada atualmente no setor de mineração, pode estar associada a experiências laborais mais limitadas, evidenciando desigualdades estruturais que afetam negativamente a qualidade de vida desses trabalhadores.

Este estudio tuvo como objetivo analizar la calidad de vida en el trabajo en el sector minero, comparando empleados directos y trabajadores subcontratados. Se llevó a cabo una encuesta en línea con 252 participantes. Los datos fueron analizados mediante la prueba de Levene y la prueba t para muestras independientes. Con base en los resultados, se observó un patrón consistente: los empleados directos perciben mejores condiciones laborales, mayor reconocimiento, más oportunidades de desarrollo y mayor apoyo organizacional que los subcontratados. Se concluye, por lo tanto, que la subcontratación, tal como se practica actualmente en el sector minero, puede estar asociada con experiencias laborales más limitadas, evidenciando desigualdades estructurales que afectan negativamente la calidad de vida de estos trabajadores.

This study aimed to analyze quality of work life in the mining sector by comparing direct employees and outsourced workers. An online survey was conducted with 252 respondents. The data were analyzed using Levene's test and the independent samples t-test. Based on the results, a consistent pattern was identified: direct employees perceive better working conditions, greater recognition, more development opportunities, and stronger organizational support than outsourced workers. It is therefore concluded that outsourcing, as currently practiced in the mining industry, may be associated with more limited work experiences, highlighting structural inequalities that negatively affect these workers' quality of work life.

AUTORES

Harrison Bachion Ceribeli¹

Universidade Federal de Ouro Preto, Brasil
harrisonbceribeli@ufop.edu.br

Ana Flávia dos Reis¹

Universidade Federal de Ouro Preto, Brasil
ana.fr@aluno.ufop.edu.br

Raoni de Oliveira Inácio

Universidade Federal de Ouro Preto, Brasil
raoni.inacio@ufop.edu.br

Ana Flávia Rezende

Universidade Federal de Ouro Preto, Brasil
ana.rezende@ufop.edu.br

1. Autor de contato:
Universidade Federal de Ouro Preto; Instituto de Ciências Sociais Aplicadas;
Rua do Catete, 166, Centro,
Mariana, Minas Gerais,
Brasil

DOI
10.58416/GCG.2026.V20.N2.06

RECEBIDO
07.01.2026

ACEITO
16.02.2026

1. Introdução

A mineração é uma das principais atividades econômicas no Brasil. Em 2022, o setor mineral arrecadou cerca de R\$ 250 bilhões e gerou mais de 208 mil empregos diretos e 2,6 milhões de empregos indiretos no país (Instituto Brasileiro de Mineração – Ibram, 2023). Mais recentemente, no primeiro trimestre de 2025, o setor registrou aumento de 8,6% no faturamento em relação ao mesmo período do ano anterior, e alcançou a marca de 223 mil empregos diretos (Ibram, 2025). Diante desses números, evidencia-se a relevância da mineração não apenas para a economia, mas também como um setor que emprega expressivo contingente de trabalhadores.

Com o fortalecimento do setor e a intensificação da concorrência, as empresas mineradoras têm investido em modelos de gestão que ampliem sua competitividade. A terceirização, nesse cenário, emerge como uma alternativa que permite direcionar recursos para funções essenciais e aumentar a eficiência organizacional. No contexto da mineração, essa prática é amplamente utilizada para suprir demandas operacionais e técnicas, sendo considerada uma estratégia consolidada (Pelatieri et al., 2018).

Apesar dos benefícios associados à terceirização, há aspectos críticos a serem considerados no que se refere às condições de trabalho dos profissionais terceirizados. Conforme se verifica em Aquino et al. (2016), esses trabalhadores enfrentam maior vulnerabilidade, com menor acesso a direitos, maior exposição a riscos e índices mais elevados de adoecimento.

Diante dos contrastes observados entre os benefícios da terceirização para as empresas mineradoras e a precariedade e os desafios frequentemente enfrentados pelos profissionais terceirizados, definiu-se como objetivo de pesquisa analisar a qualidade de vida no trabalho na mineração, comparando funcionários diretos e trabalhadores terceirizados. Buscou-se, com isso, identificar possíveis desigualdades associadas ao tipo de vínculo empregatício na indústria mineral.

Como recorde geográfico, optou-se por restringir a pesquisa à Região dos Inconfidentes – Minas Gerais/Brasil. Tal decisão deveu-se ao fato de que Minas Gerais permanece como o Estado brasileiro com maior participação na produção mineral, respondendo por cerca de 40% do faturamento nacional (Ibram, 2025). Além disso, a Região dos Inconfidentes é marcada pela presença de grandes mineradoras e pela relevância econômica da atividade mineral no território.

A realização desta pesquisa justifica-se pela relevância econômica e social da mineração no Brasil, bem como pela adoção intensiva da terceirização como prática estruturante no setor. Embora contribua para a redução de custos e o aumento da eficiência e flexibilidade organizacional, a terceirização tem sido frequentemente associada à precarização das relações de trabalho (Peters, Casagrande & Picolli, 2017; Sampaio et al., 2020), o que levanta importantes questionamentos quanto à equidade nas condições laborais. Nesse contexto, investigar a qualidade de vida no trabalho a partir do tipo de vínculo empregatício torna-se essencial para compreender os impactos dessa lógica de gestão sobre os trabalhadores, oferecendo subsídios

PALAVRAS-CHAVE

Qualidade de vida no trabalho; terceirização; indústria mineral; condições de trabalho.

PALABRAS CLAVE

Calidad de vida en el trabajo; subcontratación; industria minera; condiciones laborales.

KEYWORDS

Quality of work life; outsourcing; mining industry; working conditions.

Códigos JEL
J28

para o aprimoramento das práticas de gestão de pessoas e para a construção de ambientes laborais mais justos e produtivos.

2. Revisão da Literatura

2.1. Qualidade de Vida no Trabalho

A qualidade de vida no trabalho (QVT) corresponde a uma abordagem holística das condições laborais, contemplando dimensões de bem-estar, saúde e segurança física, mental e social, além da capacitação necessária para o desempenho das atividades profissionais (Hipólito et al., 2017). Em linhas gerais, a QVT pode ser compreendida como uma filosofia organizacional baseada no princípio de que o tratamento digno e respeitoso dispensado aos trabalhadores não apenas promove o bem-estar no contexto laboral, mas também se traduz em ganhos organizacionais, incluindo maior produtividade, desempenho e comprometimento (Kato et al., 2024).

De acordo com Camargo, Silva e Andrade (2021), a QVT expressa as representações que os trabalhadores constroem a respeito de suas condições de trabalho, envolvendo experiências de bem-estar, reconhecimento institucional, crescimento profissional e respeito às características individuais. Silva (2023) complementa essa visão ao enfatizar que a QVT pressupõe a criação de ambientes laborais que favoreçam a saúde física, mental e social dos indivíduos, promovendo motivação, criatividade e satisfação no trabalho.

O interesse em investigar o bem-estar e a saúde do trabalhador intensificou-se a partir da década de 1950 (Antloga et al., 2023), culminando no desenvolvimento de modelos teóricos estruturantes da QVT. Entre eles, destaca-se o modelo clássico de Walton (1973), que sistematizou o construto em oito dimensões: compensação justa e adequada; condições de trabalho seguras e saudáveis; oportunidades de crescimento contínuo e segurança; integração social na organização; constitucionalismo; equilíbrio entre trabalho e vida pessoal; relevância social da vida no trabalho; e utilização e desenvolvimento de capacidades.

Estudos recentes, contudo, têm ampliado ou reconfigurado essas dimensões, refletindo as mudanças nas relações de trabalho, nos arranjos organizacionais e nas expectativas dos trabalhadores. Yadav (2023), por exemplo, concebe a QVT como um construto multidimensional e interdependente, que engloba aspectos como justiça na compensação, segurança no emprego, relações interpessoais, saúde e bem-estar, recompensas, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, e aprendizado contínuo. Em uma abordagem mais sintética, Abebe e Assemie (2023) identificam como fatores centrais da QVT a satisfação no trabalho, as oportunidades de crescimento profissional, a segurança no ambiente laboral e a compensação adequada, incluindo incentivos monetários, como salários competitivos e bônus, e não monetários, como tempo de lazer e programas de apoio institucional.

Reforçando essa ampliação conceitual, Kumagai, Munhoz e Akkari (2021) defendem a adoção de uma perspectiva biopsicossocial, que integre aspectos físicos, psicológicos e sociais para diagnósticos mais precisos e intervenções organizacionais eficazes. De forma convergente, Candelario et al. (2024) salientam a relevância de programas de promoção da saúde e de políticas voltadas ao equilíbrio entre vida profissional e familiar. Nessa mesma direção, Nafiu et al. (2023), que sistematizaram a QVT em cinco dimensões centrais – compensação e benefícios, comportamento da supervisão, características do trabalho, equilíbrio trabalho-vida pessoal e condições de trabalho –, evidenciam o papel estratégico das políticas organizacionais e das práticas gerenciais na construção de ambientes laborais saudáveis.

2.2. Qualidade de Vida no Trabalho de Funcionários Terceirizados

A terceirização pode ser compreendida como um mecanismo de organização produtiva no qual determinadas atividades são transferidas a empresas especializadas, com o objetivo de ampliar a eficiência operacional, reduzir custos e aumentar a flexibilidade organizacional (Magalhães, Carvalho Neto & Gonçalves, 2010; Moraes & Maia, 2020). Trata-se de um arranjo característico de economias orientadas por princípios neoliberais, fundamentado na divisão das funções empresariais e na concentração das organizações contratantes em suas atividades-fim (Filgueiras & Cavalcante, 2015).

Embora frequentemente associada a ganhos de eficiência, a terceirização tem sido amplamente problematizada na literatura em razão de seus efeitos adversos sobre as condições de trabalho e, conseqüentemente, sobre a qualidade de vida no trabalho dos profissionais terceirizados (Aquino et al., 2016). Estudos indicam que esses trabalhadores tendem a vivenciar condições laborais mais precárias, expressas em menor acesso a benefícios, salários inferiores, jornadas de trabalho mais extensas e restritas oportunidades de desenvolvimento profissional, quando comparados aos funcionários contratados diretamente, mesmo no desempenho de funções equivalentes (Leão et al., 2014; Peters, Casagrande & Picolli, 2017; Sampaio et al., 2020).

Essas desigualdades materiais são frequentemente acompanhadas por processos simbólicos de desvalorização e exclusão. Mossi (2019) pontua que os trabalhadores terceirizados são recorrentemente tratados como uma subclasse profissional, sendo alvo de discriminação no ambiente laboral, o que se manifesta não apenas em disparidades salariais e benefícios reduzidos, mas também em menor reconhecimento institucional e acesso limitado a oportunidades de crescimento. No contexto brasileiro, Stein, Zylberstajn e Zylberstajn (2017) argumentam que a remuneração inferior dos trabalhadores terceirizados resulta de uma combinação de fatores institucionais e individuais, produzindo desigualdades estruturais persistentes no mercado de trabalho.

Além das dimensões objetivas das condições de trabalho, a terceirização impacta negativamente aspectos subjetivos centrais da QVT. A fragmentação dos vínculos empregatícios e a diferenciação de direitos entre trabalhadores diretos e terceirizados afetam a construção da identidade profissional dos sujeitos, gerando sentimentos de insegurança, exclusão e desvalorização, que tendem a reduzir o comprometimento organizacional e o engajamento no trabalho (Faria et al., 2023; Moraes & Maia, 2020). Evidências empíricas sugerem que trabalhadores com contratos mais flexíveis apresentam menores níveis de comprometimento organizacional afetivo e satisfação no trabalho, em função da baixa participação nas decisões organizacionais, das limitações ao crescimento profissional e da precariedade da comunicação interna (Elmuti, Grunewald & Abebe, 2010; Schirrmeister & Limongi-França, 2012; Thakur, 2024). Outra implicação negativa da terceirização é que os trabalhadores terceirizados, como consequência dos baixos salários e jornadas de trabalho extenuantes, têm menos

oportunidades de autocuidado e descanso fora do ambiente laboral (Costa, Barbosa & Perinotto, 2022). Pesquisas recentes reforçam que a precarização associada à terceirização não decorre da marginalidade produtiva desses trabalhadores, mas de sua posição institucional nas organizações. Ainda que desempenhem atividades equivalentes às dos empregados diretos, os trabalhadores terceirizados recebem menor remuneração, têm acesso restrito a benefícios e enfrentam maior exposição a riscos, em um contexto marcado pela intensificação do trabalho, padronização extrema e redução da autonomia (Fernandes, 2023; Isirabahenda, 2025; Zhou & Zhang, 2025). Tais características comprometem dimensões centrais da QVT, como a segurança, o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e o uso pleno das capacidades individuais.

Em setores de alto risco, como a mineração, esses efeitos tendem a se intensificar. Estudos apontam que a terceirização nesse setor está associada à maior instabilidade no emprego, prejuízos ao bem-estar e à saúde psicológica e aumento da exposição a condições laborais perigosas, contribuindo para índices mais elevados de acidentes entre trabalhadores terceirizados (Lima, 2010; Stein, Zylberstajn & Zylberstajn, 2017). Evidências internacionais corroboram esses achados, como no caso da indústria mineradora mexicana, onde a expansão da terceirização tem sido associada à redução salarial, perda de direitos e aprofundamento das desigualdades, inclusive de gênero (Télez-Ramírez & Sánchez-Salazar, 2026).

Dessa forma, embora a terceirização se configure como uma estratégia relevante para a ampliação da eficiência organizacional (Modak, Pathak & Ghosh, 2023; Valença & Barbosa, 2002), a literatura evidencia que seus custos sociais recaem de maneira desproporcional sobre os trabalhadores terceirizados, afetando negativamente múltiplas dimensões da qualidade de vida no trabalho, como remuneração, estabilidade, saúde, reconhecimento e pertencimento organizacional (Faria et al., 2023; Mossi, 2019; Zhou & Zhang, 2025). Nesse contexto, torna-se fundamental a adoção de práticas de gestão pelas organizações, bem como de políticas públicas, que promovam maior integração, equidade e proteção social, mitigando os efeitos da precarização e contribuindo para a melhoria da QVT desses profissionais (Leão et al., 2014; Petersen et al., 2022).

À luz dessas evidências teóricas, e considerando o caráter multidimensional da qualidade de vida no trabalho, este estudo parte do pressuposto de que diferentes arranjos contratuais produzem experiências laborais distintas. Assim, com base na literatura consultada sobre terceirização, precarização do trabalho e QVT, bem como nas dimensões da QVT propostas por Klein, Pereira e Lemos (2019), formularam-se as seguintes hipóteses de pesquisa:

H₁: Trabalhadores terceirizados apresentam percepções menos favoráveis acerca das condições físicas do ambiente de trabalho, quando comparados aos trabalhadores diretos.

H₂: Trabalhadores terceirizados percebem menores oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional em relação aos trabalhadores diretos.

H₃: Trabalhadores terceirizados apresentam níveis inferiores de satisfação no trabalho, quando comparados aos trabalhadores diretos.

H₄: Trabalhadores terceirizados percebem níveis inferiores de confiança e cooperação no relacionamento com os colegas de trabalho em relação aos trabalhadores diretos.

H₅: Trabalhadores terceirizados apresentam percepções menos favoráveis quanto ao reconhecimento de seu trabalho, tanto no âmbito organizacional quanto no reconhecimento social da atividade desempenhada, em comparação aos trabalhadores diretos.

H₆: Trabalhadores terceirizados percebem menor qualidade no relacionamento com a liderança, quando comparados aos trabalhadores diretos.

H₇: Trabalhadores terceirizados percebem maiores níveis de sobrecarga e pressão em relação aos trabalhadores diretos.

H₈: Trabalhadores terceirizados percebem maiores níveis de cobrança por resultados e de monitoramento do desempenho, quando comparados aos trabalhadores diretos.

H₉: Trabalhadores terceirizados apresentam percepções menos favoráveis quanto à autonomia no trabalho, em comparação aos trabalhadores diretos.

3. Aspectos Metodológicos

Para alcançar o objetivo proposto, realizou-se uma pesquisa descritiva de caráter quantitativo. Como método de coleta de dados, empregou-se a survey online, por meio da aplicação de questionários estruturados em formato eletrônico. Tal escolha metodológica deveu-se à necessidade de obter dados padronizados – o que facilita o emprego de técnicas estatísticas de análise e a comparação entre grupos – junto a um grande número de pessoas, de forma rápida e com baixo custo.

A população-alvo da pesquisa foi composta por trabalhadores do setor de mineração residentes nas cidades da Região dos Inconfidentes (Ouro Preto, Mariana e Itabirito), no estado de Minas Gerais, Brasil. Foram considerados elegíveis trabalhadores com idade mínima de 18 anos que estivessem empregados, no momento da coleta de dados, em uma mineradora ou em empresa terceirizada prestadora de serviços ao setor.

A amostragem adotada foi não probabilística, combinando os métodos por conveniência (Freitas, Oliveira, Saccol & Moscarola, 2000) e bola de neve (Bockorni & Gomes, 2021). A coleta de dados ocorreu no período de maio a junho de 2025, por meio da divulgação do questionário eletrônico em diferentes canais, como e-mail e redes sociais, bem como pelo envio a contatos específicos indicados por outros participantes.

O instrumento de coleta de dados foi um questionário estruturado cujas questões estavam associadas a uma escala do tipo Likert de sete pontos, em que 1 representa “discordo totalmente” e 7 “concordo totalmente”.

Os itens que compuseram o questionário foram retirados do instrumento proposto por Klein, Pereira e Lemos (2019), que possui 39 afirmativas e contempla diferentes dimensões da QVT, como condições

de trabalho, reconhecimento profissional, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, desenvolvimento pessoal e segurança no emprego, tendo sido posteriormente adaptados ao contexto da mineração.

Além das afirmativas para mensurar a percepção dos participantes do estudo a respeito de sua qualidade de vida no trabalho, também foram incluídas questões relativas ao gênero, escolaridade e tempo de serviço no emprego atual, assim como uma pergunta filtro para confirmar se o respondente atuava na indústria da mineração, e uma questão para identificar o tipo de vínculo (funcionário direto ou terceirizado).

Para análise dos dados, empregou-se o software IBM® SPSS 31. Inicialmente, aplicou-se o Teste de Levene, adotando um nível de 95% de confiança, com o objetivo de testar a hipótese nula de homogeneidade das variâncias entre os grupos analisados – funcionários diretos e terceirizados. Esse teste é utilizado para verificar se as variâncias dos grupos são iguais, sendo um passo fundamental para a aplicação adequada dos testes paramétricos subsequentes (Nordstokke & Zumbo, 2010).

A partir dos resultados do Teste de Levene, realizaram-se testes t para amostras independentes para cada variável, considerando a igualdade ou não das variâncias entre os grupos. Dessa forma, foi possível testar, com um nível de 95% de confiança, a hipótese nula de igualdade das médias (Field, 2020) entre funcionários diretos e terceirizados.

4. Análise e Discussão dos Resultados

Durante o período de coleta de dados, foram obtidas 252 respostas válidas. Dessas, 116 são funcionários terceirizados e 136 são funcionários diretos, sendo ambos os grupos vinculados ao setor de mineração. Do total de participantes do estudo, 63,9% são do gênero masculino e 36,1% do feminino. Em relação à escolaridade, a maior parte possui ensino superior em andamento (29,8%), seguida por ensino médio completo (26,6%), ensino superior completo (21,8%), pós-graduação (18,2%) e ensino fundamental (3,6%). Com relação ao tempo de serviço, 12,7% estão há menos de um ano na empresa atual, 44,1% atuam entre um e cinco anos na organização, 9,9% têm entre seis e 10 anos no emprego, e 33,3% têm mais de 10 anos de serviço na empresa atual.

A seguir, apresenta-se a análise comparativa das respostas fornecidas por trabalhadores terceirizados e diretos para cada um dos nove fatores de qualidade de vida no trabalho delimitados por Klein et al. (2019).

4.1. Espaço Físico

O fator “Espaço Físico” reúne sete variáveis relacionadas às condições materiais do ambiente de trabalho. Na **Tabela 1** apresentam-se os testes de médias entre funcionários terceirizados e diretos para cada uma dessas variáveis.

Tabela 1. - Testes de médias para o fator Espaço Físico

Variável	Terceirizados	Diretos	Teste de Levene	Teste t	Resultado
O local de trabalho é confortável	4,7328	5,7794	<0,001	<0,001	Médias diferentes entre os grupos
O posto de trabalho é adequado para a realização das tarefas	4,7931	5,9926	<0,001	<0,001	Médias diferentes entre os grupos
O espaço físico para executar meu trabalho é satisfatório	4,7241	5,9265	<0,001	<0,001	Médias diferentes entre os grupos
O nível de iluminação é suficiente para executar as atividades	5,2845	6,0074	0,002	<0,001	Médias diferentes entre os grupos
A temperatura ambiente é confortável	4,9483	5,7721	0,225	<0,001	Médias diferentes entre os grupos
Os instrumentos de trabalho são suficientes para realizar as tarefas	4,8966	5,9779	<0,001	<0,001	Médias diferentes entre os grupos
O material de consumo é suficiente	4,9397	6,0882	<0,001	<0,001	Médias diferentes entre os grupos

Fonte: elaboração própria

Os dados analisados demonstram que, para todas as sete variáveis que compõem o fator Espaço Físico, os funcionários diretos apresentaram médias significativamente mais elevadas do que os funcionários terceirizados. Isso foi comprovado pelo teste t, cujos valores ficaram abaixo de 0,05, indicando que as diferenças entre os grupos são estatisticamente relevantes com 95% de confiança.

Esse resultado sugere que os funcionários terceirizados, em comparação aos diretos, percebem de maneira menos favorável as condições físicas do ambiente de trabalho, como conforto do local, iluminação, temperatura e adequação dos instrumentos e materiais, o que corrobora a H₁.

Tais diferenças de percepção entre os dois grupos podem ser explicadas levando em consideração que os trabalhadores terceirizados frequentemente ocupam funções de apoio (Leão et al., 2014) e são tratados como uma subclasse no ambiente organizacional, sendo submetidos a condições laborais mais precárias (Mossi, 2019). Além disso, conforme se verifica em Lima (2010) e Stein et al. (2017), os terceirizados tendem a estarem mais expostos a riscos físicos, especialmente em setores como o da mineração.

Estudos recentes indicam que investimentos desiguais em infraestrutura, ergonomia e segurança tendem a reproduzir hierarquias contratuais no interior das organizações, reforçando a associação entre terceirização e maior exposição a riscos físicos e ambientais (Fernandes, 2023; Isirabahenda, 2025). Nesse sentido, as diferenças observadas neste estudo não apenas refletem percepções subjetivas, mas sinalizam padrões estruturais de alocação desigual de recursos organizacionais, com implicações diretas para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores terceirizados.

4.2. Oportunidades de Crescimento Profissional

O fator “Oportunidades de Crescimento Profissional” é composto por cinco variáveis que avaliam a percepção dos trabalhadores a respeito das possibilidades de desenvolvimento, reconhecimento e ascensão dentro da organização. Na **Tabela 2**, apresentam-se os testes de médias entre funcionários terceirizados e diretos para cada uma dessas variáveis.

Tabela 2. - Testes de médias para o fator Oportunidades de Crescimento Profissional

Variável	Terceirizados	Diretos	Teste de Levene	Teste t	Resultado
A empresa oferece oportunidades de crescimento profissional	3,7500	5,5074	<0,001	<0,001	Médias diferentes entre os grupos
O desenvolvimento pessoal é uma possibilidade real na empresa	4,1983	5,5368	0,161	<0,001	Médias diferentes entre os grupos
Há incentivos para o crescimento na carreira	3,3966	5,3897	<0,001	<0,001	Médias diferentes entre os grupos
O comportamento gerencial é caracterizado pelo diálogo	3,931	5,5368	<0,001	<0,001	Médias diferentes entre os grupos
Sinto-me reconhecido(a) pela organização onde trabalho	3,4224	5,2279	<0,001	<0,001	Médias diferentes entre os grupos

Fonte: elaboração própria

Os resultados obtidos indicam que, para todos os itens analisados, os funcionários diretos atribuíram pontuações médias mais elevadas do que os terceirizados. Além disso, os testes t realizados permitem concluir, com 95% de confiança, que essas diferenças são estatisticamente significativas.

Esses resultados revelam que os trabalhadores com vínculo direto percebem mais reconhecimento pelo trabalho, maior abertura ao diálogo com a gestão e mais oportunidades de crescimento na organização. Já os terceirizados tendem a perceber mais limitações nesses aspectos, o que ratifica a H₂.

Tais achados corroboram estudos anteriores que associam a terceirização à restrição de oportunidades nas organizações. Conforme defendem Elmuti et al. (2010), Leão et al. (2014) e Mossi (2019), os trabalhadores terceirizados tendem a enfrentar barreiras institucionais que não apenas dificultam sua progressão na carreira, mas também limitam o acesso a políticas de desenvolvimento, capacitação e reconhecimento profissional, contribuindo para um sentimento de exclusão e menor valorização no ambiente organizacional.

Evidências recentes sugerem que a limitação de oportunidades de desenvolvimento entre trabalhadores terceirizados está associada a uma lógica organizacional que restringe o acesso desses profissionais a políticas estratégicas de gestão de pessoas. Pesquisas apontam que a exclusão de programas de capacitação, planos de carreira e processos formais de reconhecimento contribui para a consolidação de trajetórias profissionais marcadas pela estagnação e pela insegurança (Zhou & Zhang, 2025; Nafiu et al., 2023). Assim, os resultados encontrados reforçam a compreensão de que a precarização do trabalho também se manifesta por meio da negação de perspectivas de crescimento e de valorização institucional.

4.3. Satisfação no Trabalho

O fator “Satisfação no Trabalho” é composto por quatro variáveis que abarcam o prazer nas atividades desenvolvidas, o bem-estar proporcionado pela rotina laboral e o sentimento de identificação com a organização. Na **Tabela 3**, apresenta-se a análise comparativa entre funcionários terceirizados e diretos em relação a essas variáveis.

Tabela 3. - Testes de médias para o fator Satisfação no Trabalho

Variável	Terceirizados	Diretos	Teste de Levene	Teste t	Resultado
As atividades que realizo são fontes de prazer	4,5517	5,6544	0,005	<0,001	Médias diferentes entre os grupos
O tempo que passo no trabalho me faz feliz	4,2759	5,3824	0,438	<0,001	Médias diferentes entre os grupos
Sinto que meu trabalho me faz bem	4,1983	5,5441	0,065	<0,001	Médias diferentes entre os grupos
Eu gosto da empresa onde eu trabalho.	4,5172	6,0662	0,001	<0,001	Médias diferentes entre os grupos

Fonte: elaboração própria

Os resultados indicam que, para todas as variáveis analisadas, os trabalhadores terceirizados experimentam uma menor satisfação no trabalho do que os funcionários diretos, considerando um nível de confiança de 95%, o que confirma a H_3 . Tais achados podem ser compreendidos à luz de estudos como os de Peters et al. (2017) e Sampaio et al. (2020), que relacionam a terceirização a condições laborais mais precárias, caracterizadas por menor acesso a direitos e falta de valorização e de oportunidades de crescimento profissional. Essa vulnerabilidade, que se agrava devido à maior insegurança experimentada no emprego, frequentemente compromete o bem-estar e afeta negativamente a saúde psicológica desses trabalhadores (Lima, 2010).

A literatura contemporânea tem destacado que a satisfação no trabalho resulta de um arranjo complexo entre condições objetivas e percepções subjetivas de reconhecimento, autonomia e pertencimento organizacional. Estudos recentes indicam que trabalhadores inseridos em vínculos contratuais mais flexíveis tendem a apresentar níveis mais baixos de satisfação e bem-estar psicológico, em função da insegurança, da instabilidade e da menor integração organizacional (Yadav, 2023; Thakur, 2024). Os achados deste estudo alinham-se a esse debate ao evidenciar que a terceirização, no setor da mineração, está associada a experiências laborais menos satisfatórias.

4.4. Relacionamento com os Colegas

O fator “Relacionamento com os Colegas” é composto por cinco variáveis que abordam aspectos relacionados à confiança, convivência, harmonia e apoio entre colegas no ambiente laboral. Na **Tabela 4**, podem-se observar as diferenças entre as pontuações médias atribuídas por funcionários terceirizados e diretos, bem como os resultados dos testes t.

Os resultados indicam que, em três das cinco variáveis analisadas, os funcionários diretos atribuíram pontuações médias significativamente mais altas do que os terceirizados. Nesses itens, os testes t apresentaram p-valores inferiores a 0,05, indicando que há diferenças estatísticas relevantes entre os grupos. Já para as variáveis “É comum o conflito no ambiente de trabalho” e “Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas”, os testes t indicaram, com 95% de confiança, que não há diferenças estatisticamente significativas entre as médias dos dois grupos.

Tabela 4. - Testes de médias para o fator Relacionamento com os Colegas

Variável	Terceirizados	Diretos	Teste de Levene	Teste t	Resultado
A convivência no ambiente de trabalho na empresa é harmoniosa	5,1034	5,4485	0,911	0,056	Médias diferentes entre os grupos
Há confiança entre os colegas	4,4569	5,1324	0,201	<0,001	Médias diferentes entre os grupos
É comum o conflito no ambiente de trabalho	3,5517	3,1985	0,463	0,104	Médias iguais entre os grupos
Minhas relações de trabalho com os colegas são harmoniosas	5,5000	5,7868	0,051	0,043	Médias iguais entre os grupos
Meus colegas de trabalho demonstram disposição para me ajudar	5,0345	5,6618	0,989	<0,001	Médias diferentes entre os grupos

Fonte: elaboração própria

Verifica-se, portanto, que alguns aspectos relativos à qualidade das relações humanas no ambiente de trabalho são percebidos de maneiras distintas por trabalhadores terceirizados e diretos no setor da mineração, o que corrobora a H4. Os funcionários diretos tendem a relatar níveis mais altos de confiança, harmonia e cooperação entre os colegas, o que pode refletir maior integração ao grupo e sentimento de pertencimento. Já entre os terceirizados, a menor percepção de apoio e confiança pode indicar experiências de exclusão simbólica ou barreiras na construção de vínculos interpessoais.

Pesquisas recentes sugerem que a fragmentação dos vínculos empregatícios pode dificultar a construção de relações interpessoais sólidas e de redes de apoio no ambiente de trabalho. Em contextos organizacionais marcados por múltiplos arranjos contratuais, trabalhadores terceirizados tendem a experimentar menores níveis de integração social, o que impacta negativamente sua percepção de apoio e cooperação entre pares (Faria et al., 2023; Candelario et al., 2024). Dessa forma, as diferenças observadas neste estudo podem ser interpretadas como reflexo de processos de exclusão simbólica que comprometem dimensões relacionais da QVT.

4.5. Reconhecimento Pelo Trabalho Realizado

O fator “Reconhecimento pelo Trabalho Realizado” é composto por cinco variáveis que avaliam a percepção dos trabalhadores acerca da valorização de suas entregas, esforços e contribuições, tanto no âmbito organizacional quanto social. Na **Tabela 5**, apresenta-se a análise comparativa entre funcionários terceirizados e diretos para cada uma dessas variáveis.

Tabela 5. - Testes de médias para o fator Reconhecimento pelo Trabalho Realizado

<i>Variável</i>	<i>Terceirizados</i>	<i>Diretos</i>	<i>Teste de Levene</i>	<i>Teste t</i>	<i>Resultado</i>
O reconhecimento do trabalho individual é uma prática efetiva	3,5862	4,8897	<0,001	<0,001	Médias diferentes entre os grupos
Os resultados obtidos com meu trabalho são reconhecidos pela empresa	3,3621	5,1103	<0,001	<0,001	Médias diferentes entre os grupos
O reconhecimento do trabalho coletivo é uma prática efetiva	3,8534	5,4338	0,002	<0,001	Médias diferentes entre os grupos
Minha dedicação ao trabalho é reconhecida	3,5000	5,1544	<0,001	<0,001	Médias diferentes entre os grupos
A sociedade reconhece a importância do meu trabalho na mineração	3,5259	4,5735	<0,001	<0,001	Médias diferentes entre os grupos

Fonte: elaboração própria

Considerando que todos os p-valores obtidos nos testes t foram inferiores a 0,05, conclui-se que os funcionários diretos atribuem pontuações médias mais elevadas em todas as variáveis que compõem esse fator, o que indica uma percepção mais favorável por parte deste grupo quanto ao reconhecimento profissional.

Esses resultados, que oferecem suporte à H₅, encontram-se alinhados às conclusões de Sampaio et al. (2020) e Peters et al. (2017), que apontam que a terceirização está relacionada a uma menor valorização profissional, devido à falta de reconhecimento. Observa-se, portanto, um cenário de invisibilidade simbólica, em que o esforço e a contribuição desses trabalhadores tendem a ser menos valorizados institucionalmente. Entre os participantes do presente estudo, essa assimetria, inclusive, também se estende à percepção de reconhecimento social, indicando que a desvalorização ultrapassa os limites da organização e se projeta para fora dela. Ao evidenciar esse padrão, os dados apontam para uma importante dimensão subjetiva da precarização do trabalho: a negação do reconhecimento, que compromete não apenas a satisfação, mas o sentido atribuído à própria atividade laboral.

Estudos recentes têm enfatizado que o reconhecimento constitui uma dimensão central da QVT, ao influenciar diretamente o sentido atribuído ao trabalho e o engajamento organizacional. A literatura aponta que trabalhadores terceirizados frequentemente enfrentam um processo de invisibilização simbólica, no qual suas contribuições são menos valorizadas institucional e socialmente, mesmo quando essenciais ao funcionamento das organizações (Zhou & Zhang, 2025; Faria et al., 2023). Os resultados encontrados reforçam essa perspectiva ao indicar que a desvalorização percebida pelos terceirizados ultrapassa o âmbito organizacional e se projeta para o reconhecimento social do trabalho na mineração.

4.6. Relacionamento com a Liderança

O fator “Relacionamento com a Liderança” é constituído por três variáveis que avaliam a percepção dos trabalhadores a respeito da qualidade de sua relação com sua chefia, o que perpassa por aspectos como cooperação, incentivo e interesse do líder. Na **Tabela 6**, pode-se visualizar a análise comparativa

entre funcionários terceirizados e diretos para cada uma dessas variáveis.

Os dados demonstram que os trabalhadores terceirizados apresentaram uma avaliação menos favorável do que os funcionários diretos no tocante à relação com a chefia. Considerando que os p-valores obtidos nos testes t foram inferiores a 0,05, assume-se, com 95% de confiança, que as médias entre os grupos apresentam diferenças estatisticamente significativas, o que corrobora a H_6 .

Tabela 6. - Testes de médias para o fator Relacionamento com a Liderança

Variável	Terceirizados	Diretos	Teste de Levene	Teste t	Resultado
Minhas relações de trabalho com a chefia são cooperativas	4,9483	5,7721	0,971	<0,001	Médias diferentes entre os grupos
Minha chefia imediata tem interesse em me ajudar	4,4483	5,5735	0,011	<0,001	Médias diferentes entre os grupos
Recebo incentivos da minha chefia para melhorar meu desempenho	4,0345	5,4853	0,149	<0,001	Médias diferentes entre os grupos

Fonte: elaboração própria

Esses resultados sugerem que as chefias dos trabalhadores terceirizados tendem a ser menos presentes e disponíveis, o que pode reforçar, entre esses profissionais, a percepção de que não recebem o suporte necessário para o desempenho de suas funções (Stein et al., 2017). Vale ponderar que tal ausência de apoio institucional pode não ser apenas circunstancial, mas sintomática de uma lógica organizacional que hierarquiza o valor dos vínculos contratuais. Nesse sentido, os dados também parecem refletir a naturalização da ideia de que os trabalhadores terceirizados ocupam uma posição secundária em relação aos funcionários diretos, como aponta Mossi (2019).

Evidências recentes indicam que práticas de liderança pouco inclusivas tendem a aprofundar a percepção de marginalidade organizacional entre trabalhadores terceirizados, limitando o acesso a suporte, feedback e oportunidades de desenvolvimento profissional (Kumagai et al., 2021; Nafiu et al., 2023). Nesse sentido, os resultados sugerem que a menor presença e disponibilidade das chefias para os terceirizados pode funcionar como um mecanismo adicional de reprodução das desigualdades contratuais no interior da organização.

4.7. Execução das Atividades

O fator “Execução das Atividades” é composto por três variáveis que remetem à percepção dos trabalhadores sobre a carga de trabalho, a pressão enfrentada no exercício de suas atividades e o tempo disponível para realizá-las. Na **Tabela 7**, pode-se observar a análise comparativa entre funcionários terceirizados e diretos para cada uma dessas variáveis.

Tabela 7. - Testes de médias para o fator Execução das Atividades

Variável	Terceirizados	Diretos	Teste de Levene	Teste t	Resultado
Posso executar meu trabalho sem sobrecarga de tarefas	4,2069	5,0956	0,061	<0,001	Médias diferentes entre os grupos
Consigo realizar meu trabalho sem pressão	4,3879	5,0441	0,581	0,003	Médias diferentes entre os grupos
Tenho tempo suficiente para realizar minhas atividades com zelo	4,2069	5,1912	0,260	<0,001	Médias diferentes entre os grupos

Fonte: elaboração própria

Com base nos testes t, pode-se afirmar, com 95% de confiança, que existem diferenças estatisticamente significativas entre as médias dos grupos para cada variável examinada. Conclui-se, portanto, que a percepção dos funcionários diretos é mais positiva do que a dos terceirizados em relação a quesitos como tempo, sobrecarga e pressão para realizar o trabalho. Tais achados oferecem suporte à H₇.

Essas diferenças de percepção indicam que os trabalhadores terceirizados enfrentam maiores dificuldades no dia a dia para desempenhar suas atividades, o que inclui excesso de tarefas, pressão acentuada e escassez de tempo. Tais achados estão em consonância com as conclusões de Sampaio et al. (2020), que apontam que esses profissionais frequentemente enfrentam jornadas extenuantes, o que reduz as oportunidades de autocuidado e descanso, impactando negativamente sua experiência laboral. Vale ponderar que essas condições laborais adversas podem contribuir para explicar a maior exposição dos terceirizados a fatores de risco diversos (Lima, 2010), o que, por sua vez, ajuda a compreender o volume mais elevado de acidentes de trabalho registrados entre esses profissionais (Stein et al., 2017).

A literatura recente associa a intensificação do trabalho e a sobrecarga de tarefas a processos contemporâneos de precarização, particularmente em arranjos contratuais flexíveis. Pesquisas indicam que trabalhadores terceirizados frequentemente enfrentam maior pressão operacional, menor controle sobre o ritmo de trabalho e escassez de tempo para a execução adequada das atividades, fatores que comprometem a QVT e elevam os riscos à saúde (Fernandes, 2023; Nafiu et al., 2023). Os resultados deste estudo corroboram esse entendimento ao evidenciar percepções mais negativas dos terceirizados quanto à sobrecarga e à pressão no trabalho.

4.8. Avaliação de Desempenho e Carga de Trabalho

O fator "Avaliação de Desempenho e Carga de Trabalho" é constituído por quatro variáveis que abordam a percepção dos trabalhadores a respeito do nível de cobrança por resultados, monitoramento do trabalho e rigidez das normas e prazos. Na **Tabela 8**, apresenta-se a análise comparativa entre funcionários terceirizados e diretos para cada uma dessas variáveis.

Tabela 8. - Testes de médias para o fator Avaliação de Desempenho e Carga de Trabalho

Variável	Terceirizados	Diretos	Teste de Levene	Teste t	Resultado
Na empresa, existe forte cobrança por resultados.	4,2931	5,2353	<0,001	<0,001	Médias diferentes entre os grupos
Existe fiscalização do desempenho dos funcionários.	4,1379	5,1324	0,637	<0,001	Médias diferentes entre os grupos
As normas para realização das tarefas são muito rígidas.	4,2672	4,6544	0,020	0,092	Médias iguais entre os grupos
Há cobrança de prazos para cumprimento das tarefas	5,0172	5,0368	0,212	0,928	Médias iguais entre os grupos

Fonte: elaboração própria

A análise dos dados revelou que, em duas das quatro variáveis que compõem esse fator, os funcionários diretos atribuíram pontuações médias significativamente mais altas do que os terceirizados, sendo elas: “Na empresa, existe forte cobrança por resultados” e “Existe fiscalização do desempenho dos funcionários”. Essas diferenças foram confirmadas pelos testes t, que retornaram p-valores inferiores a 0,05. Por outro lado, para as variáveis “As normas para realização das tarefas são muito rígidas” e “Há cobrança de prazos para cumprimento das tarefas”, não foi possível rejeitar a hipótese nula de igualdade de médias entre os grupos. Diferentemente do esperado, esses achados não corroboram a H8, uma vez que os trabalhadores diretos relataram maior percepção de cobrança por resultados e fiscalização do desempenho.

Tais resultados parecem contrastar com o restante dos achados da pesquisa, à medida que sinalizam que a percepção dos trabalhadores terceirizados é mais favorável do que a dos funcionários diretos no tocante à cobrança por resultados e fiscalização do trabalho.

Contudo, uma possível explicação é que os trabalhadores terceirizados, por atuarem majoritariamente em funções operacionais e consideradas de menor relevância estratégica para os objetivos centrais da organização (Valença & Barbosa, 2002), acabam sendo menos cobrados por resultados concretos e menos sujeitos à fiscalização direta. Suas entregas, muitas vezes percebidas como periféricas em relação às metas organizacionais, tendem a receber menor atenção por parte das chefias e da gestão. Em contraste, os funcionários diretos, vinculados a atividades mais estratégicas e com maior visibilidade organizacional, estão mais expostos a cobranças sistemáticas e ao monitoramento frequente de seu desempenho, o que pode intensificar sua percepção de controle e pressão.

É importante ressaltar, no entanto, que essa menor percepção de cobrança entre os trabalhadores terceirizados não deve ser automaticamente interpretada como sendo um indicador de melhores condições de trabalho. Como discutido anteriormente, outros achados da pesquisa – como o relato de maior sobrecarga, escassez de tempo e menor reconhecimento – apontam que os desafios enfrentados por esse grupo se expressam por outras vias, menos formais e mais difusas, como a precarização das condições laborais e a fragilidade dos vínculos institucionais (Fernandes, 2023; Moraes & Maia, 2020).

4.9. Liberdade e Autonomia no Trabalho

O nono e último fator analisado, “Liberdade e Autonomia no Trabalho”, é composto por três variáveis que mensuram a percepção dos trabalhadores que participaram do presente estudo quanto ao grau de acesso aos gestores, ao espaço para exercer a criatividade e à liberdade no desempenho de suas atividades. Na **Tabela 9**, podem-se observar as diferenças entre as pontuações médias atribuídas por funcionários terceirizados e diretos, assim como os resultados dos testes t.

Tabela 9. - Testes de médias para o fator Liberdade e Autonomia no Trabalho

Variável	Terceirizados	Diretos	Teste de Levene	Teste t	Resultado
Tenho liberdade na execução das tarefas.	4,4914	5,7721	<0,001	<0,001	Médias diferentes entre os grupos
Tenho a possibilidade de ser criativo(a) no meu trabalho.	4,1983	5,7794	<0,001	<0,001	Médias diferentes entre os grupos
Tenho livre acesso aos gestores e lideranças superiores da empresa.	4,8621	5,8309	0,075	<0,001	Médias diferentes entre os grupos

Fonte: elaboração própria

Os dados evidenciam que, para as três variáveis analisadas, existem diferenças estatisticamente significativas, a um nível de confiança de 95%, entre as médias dos dois grupos analisados. Logo, pode-se afirmar que os funcionários diretos têm uma percepção mais favorável do que os terceirizados em relação à autonomia de que desfrutam no trabalho, possibilidade de exercer a criatividade para desempenho de suas atividades e acesso às lideranças da organização, o que ratifica a H_0 .

Esses resultados sugerem que os terceirizados têm menos espaço para tomar decisões, inovar e dialogar com os níveis superiores da organização, o que pode refletir uma estrutura organizacional que restringe sua participação e influência (Elmuti et al., 2010). Além disso, o menor acesso às lideranças pode explicar, em parte, o sentimento de exclusão e desvalorização experimentado pelos trabalhadores terceirizados (Faria et al., 2023).

Tais diferenças reforçam a ideia de que a terceirização, além de impactar as condições materiais e a segurança no emprego, também afeta negativamente dimensões simbólicas e subjetivas do trabalho, como a autonomia, a liberdade criativa e a possibilidade de ser ouvido, o que pode, inclusive, contribuir para a menor satisfação laboral observada entre os trabalhadores terceirizados.

Estudos recentes indicam que trabalhadores terceirizados tendem a experimentar restrições significativas à autonomia e ao acesso às lideranças, em função de estruturas organizacionais que limitam sua participação nos processos decisórios (Yadav, 2023; Candelario et al., 2024). Os achados deste estudo reforçam essa evidência ao demonstrar que a terceirização impacta negativamente não apenas as condições materiais, mas também as dimensões simbólicas e subjetivas do trabalho.

5. Considerações Finais

Diante da ampla utilização da terceirização na indústria mineral, esta pesquisa teve como objetivo analisar a qualidade de vida no trabalho nesse setor, comparando funcionários diretos e trabalhadores terceirizados.

A análise dos dados revelou diferenças significativas entre esses dois grupos em todas as dimensões investigadas. De modo geral, os profissionais terceirizados apresentaram percepções menos favoráveis tanto em relação às condições físicas de trabalho quanto no que diz respeito aos relacionamentos no ambiente laboral, seja com as chefias ou com os colegas.

Em comparação com os funcionários diretos, esses trabalhadores também percebem menos possibilidades de ascensão e desenvolvimento profissional, e apresentam menor bem-estar no trabalho e identificação com a organização. Além disso, avaliam ter menor liberdade criativa e menos acesso às lideranças – o que sugere pouca autonomia em seu cotidiano laboral –, ao mesmo tempo em que se sentem mais sobrecarregados e menos valorizados.

Observa-se, assim, um padrão consistente: funcionários diretos percebem melhores condições de trabalho, maior reconhecimento, mais oportunidades de desenvolvimento e maior apoio institucional que os terceirizados. Essa constatação indica que a terceirização, tal como praticada atualmente no setor de mineração, pode estar associada a experiências laborais mais limitadas, evidenciando desigualdades estruturais que afetam negativamente a qualidade de vida desses trabalhadores.

Esses resultados trazem implicações importantes para a gestão organizacional na indústria da mineração. É fundamental que as empresas adotem políticas mais inclusivas e equitativas de gestão de pessoas, assegurando que terceirizados tenham acesso a condições laborais equivalentes às dos funcionários diretos, sobretudo no que se refere ao bem-estar e à valorização profissional.

Recomenda-se, ainda, criar programas de desenvolvimento e capacitação voltados também para terceirizados, bem como implementar mecanismos que ampliem sua participação nos processos decisórios e favoreçam sua integração às equipes. A adoção de canais efetivos de escuta e feedback pode igualmente contribuir para reduzir a sensação de invisibilidade e aumentar o engajamento desses trabalhadores, cuja percepção de incentivo e apoio foi menor.

Em síntese, torna-se imprescindível a formulação de políticas de Qualidade de Vida no Trabalho mais abrangentes, capazes de contemplar a diversidade de vínculos empregatícios e as particularidades das funções desempenhadas, evitando a formação de categorias laborais com acesso desigual aos benefícios organizacionais. Ademais, ações que promovam ambientes mais saudáveis, colaborativos e justos são essenciais para fortalecer uma cultura organizacional orientada ao bem-estar de todos os colaboradores.

A contribuição teórica desta pesquisa reside na articulação entre os temas qualidade de vida no trabalho, terceirização e mineração, preenchendo uma lacuna ainda pouco explorada na literatura nacional. No campo gerencial, a principal contribuição está na identificação de múltiplos fatores de desigualdade entre trabalhadores terceirizados e funcionários diretos, oferecendo subsídios para a adoção de práticas que promovam um ambiente de trabalho mais justo e acolhedor no setor mineral.

Como limitações do estudo, destaca-se a utilização de amostragem não probabilística, associada à concentração da coleta de dados em um recorte geográfico específico, o que restringe a generalização dos resultados para outros contextos do setor de mineração. Além disso, observou-se baixa representatividade de trabalhadores com ensino fundamental completo, indicando a predominância de respondentes com maior escolaridade e possível sub-representação de experiências associadas a funções de apoio e atividades operacionais, frequentemente desempenhadas por trabalhadores terceirizados.

Sendo assim, pesquisas futuras podem aprofundar a análise da qualidade de vida no trabalho entre trabalhadores que exercem funções operacionais ou de menor visibilidade, bem como investigar estratégias organizacionais voltadas à promoção de maior equidade nas condições de trabalho entre diferentes grupos. Adicionalmente, a ampliação do escopo geográfico e a realização de estudos comparativos com outros setores intensivos em terceirização, como construção civil, petróleo e gás ou logística, podem contribuir para o avanço do conhecimento e para o fortalecimento da base empírica sobre o tema.

Referências

- Aarts, F., & Vos, E. (2001). *The impact of ISO registration on New Zealand firms' performance: A financial perspective*. *The Abebe, A., & Assemie, A. (2023). Quality of work life and organizational commitment of the academic staff in Ethiopian universities*. *Heliyon*, 9(4), e15139. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15139>
- Antloga, C., Sarmet, M., Carmo, M. M., Albuquerque, V., Andrade, P., & Cottone, P. F. (2023). *Quality of work life: comparative analysis between two public workers groups*. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 39, e39502. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e39502.en>
- Aquino, C. A. B., Sabóia, I. B., Melo, P. B., Carvalho, T. A., & Ximenes, V. M. (2016). *Terceirização e saúde do trabalhador: uma revisão da literatura nacional*. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 16(2), 130-142. <https://doi.org/10.17652/rpot/2016.2.660>
- Bockorni, B. R. S., & Gomes, A. F. (2021). *A amostragem em snowball (bola de neve) em uma pesquisa qualitativa no campo da Administração*. *Revista de Ciências Empresariais da Unipar*, 22(1). <https://doi.org/10.25110/receu.v22i1.8346>
- Camargo, S. F., Silva, L., & Andrade, M. (2021). *Qualidade de vida no trabalho em diferentes áreas de atuação profissional em um hospital*. *Ciência & Saúde Coletiva*, 26(4), 1467-1476. <https://doi.org/10.1590/1413-81232021264.02122019>
- Candelario, C. M. C., Fullante, M. K. A., Pan, W. K. M., & Gregorio Junior, E. R. (2024). *Integrative review of workplace health promotion in the business process outsourcing industry: focus on the Philippines*. *Public Health in Practice*, 7, 100476. <https://doi.org/10.1016/j.pubip.2024.100476>
- Costa, J. H., Barbosa, R. B., & Perinotto, A. R. C. (2022). *Everyday life and consumption: survey and diagnosis of the free time and leisure among outsourced workers*. *Revista Latino-Americana de Turismologia*, 8(1), 1-8.
- Elmuti, D., Grunewald, J., & Abebe, D. (2010). *Consequences of outsourcing strategies on employee quality of work life, attitudes, and performance*. *Journal of Business Strategies*, 27(2), 177-203. <https://doi.org/10.54155/jbs.27.2.177-203>
- Faria, J. C., Marra, A. V., Souza, M. M. P., & Pinheiro, A. S. (2023). *Burocracia e identidade profissional de terceirizados*. *Administração Pública e Gestão Social*, 15(3). <https://doi.org/10.21118/apgs.v15i3.13141>
- Fernandes, R. C. P. (2023). *The multidimensional construct of precarious work, the future of work, and workers' health*. *Cadernos de Saúde Pública*, 39(4), e00100522. <https://doi.org/10.1590/0102-311XPT100522>
- Field, A. (2020). *Descobrimo a estatística usando o SPSS (5a ed.)* Porto Alegre: Penso.

- Filgueiras, V. A., & Cavalcante, S. M. (2015). Terceirização: debate conceitual e conjuntura política. *Revista da ABET*, 14(1), 15-36.
- Freitas, H., Oliveira, M., Saccol, A. Z., & Moscarola, J. (2000). O método de pesquisa survey. *Revista de Administração*, 35(3), 105-112.
- Hipólito, M. C., Masson, V. A., Monteiro, M. I., & Gutierrez, P. R. (2017). Quality of working life: assessment of intervention studies. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 70(1), 178-186. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2015-0069>
- Instituto Brasileiro de Mineração (Ibram). *Mineração em números 2022*. https://ibram.org.br/wp-content/uploads/2023/03/Infografico_Minerao_em_Numeros-2022-compressed.pdf.
- Instituto Brasileiro de Mineração (Ibram). *Setor mineral – 1º trimestre de 2025, de 06 de maio de 2025*. https://ibram.org.br/wp-content/uploads/2025/05/Setor-Mineral-1o-trimestre-2025-%E2%80%93-1T25_v2.pptx.pdf.
- Isirababenda, G. (2025). Career stability and insecurity: evidence from outsourced jobs in Romania. *Journal of Applied Social Science*, 19(3), 350-369. <https://doi.org/10.1177/19367244251350088>
- Kato, Y., Sekiya, T., Ishii, R., Hirako, Y., Satoh, H., & Kimura, H. (2024). Quality of work life (QWL) of community pharmacists and its association with subjective evaluations of pharmaceutical services. *Exploratory Research in Clinical and Social Pharmacy*, 14, 100458. <https://doi.org/10.1016/j.rcsop.2024.100458>
- Klein, L. L., Pereira, B. A. D., & Lemos, R. B. (2019). Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(3). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190134>
- Kumagai, B. H., Munhoz, I. P., & Akkari, A. C. S. (2021). Ergonomia e qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso no agronegócio brasileiro. *Revista Científica Hermes*, 30, 224-241. <https://doi.org/10.21710/rch.v30i0.608>
- Leão, P. V. O. C., Nunes, S. C., Carvalho Neto, A., & Cruz, M. V. G. (2014). Terceirização: implicações nas práticas de gestão de pessoas da empresa contratada. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 13(1), 21-38. <https://doi.org/10.21529/RÉCADM.2014007>
- Lima, J. C. (2010). A terceirização e os trabalhadores: revisitando algumas questões. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 13(1), 17-26. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v13i1p17-26>
- Magalhães, Y. T., Carvalho Neto, A. M., & Gonçalves, P. P. B. (2010). Os múltiplos desafios da gestão de terceirizados: a experiência dos gestores de contratos. *Revista de Ciências da Administração*, 12(26), 116-143. <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2010v12n26p116>
- Modak, M., Pathak, K., & Ghosh, K. K. (2023). Factors influencing sustainable outsourcing relationship: an empirical investigation into the Indian coal mining industry. *IIMB Management Review*, 35, 267-285. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2023.08.002>
- Moraes, J. P. S. C., & Maia, L. C. C. (2020). Terceirização no Brasil: uma revisão sistemática de estudos de caso. *Revista de Administração da Unimep*, 18(2).
- Mossi, T. W. (2019). Lutas trabalhistas como lutas minoritárias: a questão da dignidade do trabalhador terceirizado. *Sociologias*, 21(50), 236-259. <https://doi.org/10.1590/15174522-02105013>
- Nafiu, A. T., Emmanuel, M. E., Enimola, D. J., Alogwuja, C. U., Uba, H., & Peter, N. U. (2023). Quality of work life: an investigation of the work environment of small and medium enterprises. *International Journal of Environment, Workplace and Employment*, 7(1), 48-63. <https://doi.org/10.1504/IJEWE.2023.132427>
- Nordstokke, D. W., & Zumbo, B. D. (2010). A new nonparametric Levene test for equal variances. *Psicológica*, 31(2), 401-430.
- Pelatieri, P., Camargos, R. C., Ibarra, A., & Marcolino, A. (2018). Terceirização e precarização das condições de trabalho: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. In A. G. Campos (Org.). *Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate* (pp. 11-32). Brasília: Ipea.
- Peters, A., Casagrande, J. L., & Piccoli, I. R. A. (2017). Qualidade de vida no trabalho: um estudo com trabalhadores terceirizados em uma empresa de construção civil. *Revista da Unifebe*, 1(22), 104-127.
- Petersen, O. H., Andersen, L. B., Bhatti, Y., & Houlberg, K. (2022). Competition, ownership, and the impact of government outsourcing on employees. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 32(2), 398-415. <https://doi.org/10.1093/jopart/nuab032>
- Sampaio, C. L., Almeida, P. C., Souza, Á. M. A., Neri, M. F. S., Silva, L. A., & Caetano, J. Á. (2020). Diferenças entre qualidade de vida e coping ocupacional de enfermeiros concursados e terceirizados. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 73, e20190462. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0462>

- Schirrmester, R., & Limongi-França, A. C. (2012). *A qualidade de vida no trabalho: relações com o comprometimento organizacional nas equipes multicontratuais*. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 12(3), 283-298.
- Silva, T. G. (2023). *A importância da qualidade de vida no trabalho (QVT) dentro das organizações*. *Revista Científica Semana Acadêmica*, 11(232), 1-10. <http://dx.doi.org/10.35265/2236-6717-232-12579>
- Stein, G., Zylberstajn, E., & Zylberstajn, H. (2017). *Diferencial de salários da mão de obra terceirizada no Brasil*. *Estudos Econômicos*, 47(3), 587-612. <https://doi.org/10.1590/0101-41614736heg>
- Téllez-Ramírez, I., & Sánchez-Salazar, M. T. (2026). *Labor outsourcing in the mining-metallurgical industry in Mexico, 2003-2018: territorial, sectoral and social evolution*. *The Extractive Industries and Society*, 25, 101821. <https://doi.org/10.1016/j.exis.2025.101821>
- Thakur, S. K. (2024). *Consequences of outsourcing strategies on employee quality of work life, attitudes and performance in Nepalese commercial banks*. *Nepalese Journal of Economics*, 8(2), 161-177. <https://doi.org/10.3126/nje.v8i2.68810>
- Valença, M. C. A., & Barbosa, A. C. Q. (2002). *A terceirização e seus impactos: um estudo em grandes organizações de Minas Gerais*. *Revista de Administração Contemporânea*, 6(1), 163-185. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552002000100010>
- Walton, R. E. (1973). *Quality of working life: what is it?* *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
- Yadav, R. (2022). *A formative measurement model and development of quality of work-life scale based on two-factor theory: evidence from Indian private industries*. *Benchmarking: An International Journal*, 30(5), 1713-20854. <https://doi.org/10.1108/BIJ-11-2020-0571>
- Zhou, W., & Zhang, X. (2025). *Politicized precarity: labor dynamics and agency of outsourced workers in China (1958-1983)*. *Labor History*. <https://doi.org/10.1080/0023656X.2025.2515951>