

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

**HALISSON FERREIRA DOS SANTOS SILVA**

**IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 NA REMUNERAÇÃO DE  
TRABALHADORES TERCEIRIZADOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE  
UBERLÂNDIA**

**UBERLÂNDIA**

**2022**

HALISSON FERREIRA DOS SANTOS SILVA

**IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 NA REMUNERAÇÃO DE  
TRABALHADORES TERCEIRIZADOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE  
UBERLÂNDIA**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Gestão Organizacional da Faculdade de Gestão e Negócios da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito para a conclusão do curso.

Orientação: Prof. Dr. Peterson Elizandro Gandolfi

Linha de Pesquisa: Gestão Pública

UBERLÂNDIA  
2022

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

S586  
2023 Silva, Halisson Ferreira dos Santos, 1987-  
Impactos da Reforma Trabalhista de 2017 na Remuneração  
de Trabalhadores Terceirizados da Universidade Federal  
de Uberlândia [recurso eletrônico] / Halisson Ferreira  
dos Santos Silva. - 2023.

Orientador: Peterson Elizandro Gandolfi.  
Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de  
Uberlândia, Pós-graduação em Gestão Organizacional.  
Modo de acesso: Internet.  
Disponível em: <http://doi.org/10.14393/ufu.di.2023.232>  
Inclui bibliografia.

1. Administração. I. Gandolfi, Peterson Elizandro ,  
1973-, (Orient.). II. Universidade Federal de  
Uberlândia. Pós-graduação em Gestão Organizacional. III.  
Título.

CDU: 658

Bibliotecários responsáveis pela estrutura de acordo com o AACR2:  
Gizele Cristine Nunes do Couto - CRB6/2091  
Nelson Marcos Ferreira - CRB6/3074



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA**  
 Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional  
 Av. João Naves de Ávila, 2121, Bloco 5M, Sala 108 - Bairro Santa Mônica, Uberlândia-MG, CEP 38400-902  
 Telefone: (34) 3239-4525 - www.ppggo.fagen.ufu.br - ppggo@ufu.br



### ATA DE DEFESA - PÓS-GRADUAÇÃO

Programa de Pós-Graduação em:	Gestão Organizacional				
Defesa de:	Dissertação de Mestrado Profissional, 90, PPGGO				
Data:	Vinte e cinco de abril de dois mil e vinte e três	Hora de início:	14:00	Hora de encerramento:	16:00
Matrícula do Discente:	12112GOM016				
Nome do Discente:	Halisson Ferreira dos Santos Silva				
Título do Trabalho:	<b>IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 NA REMUNERAÇÃO DE TRABALHADORES TERCEIRIZADOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA</b>				
Área de concentração:	Gestão Organizacional				
Linha de pesquisa:	Gestão Pública				
Projeto de Pesquisa de vinculação:	-				

Reuniu-se, por meio de webconferência, a Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-graduação em Gestão Organizacional, assim composta: Professores Doutores: Cristiane Betanho - FAGEN/UFU; Wilson Aparecido Costa de Amorim - USP; e Peterson Elizandro Gandolfi - FAGEN/UFU, orientador do candidato.

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

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

Aprovado.

Esta defesa faz parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre.

O competente diploma será expedido após cumprimento dos demais requisitos, conforme as normas do Programa, a legislação pertinente e a regulamentação interna da UFU.

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



Documento assinado eletronicamente por **Peterson Elizandro Gandolfi, Professor(a) do Magistério Superior**, em 25/04/2023, às 15:47, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).

---



Documento assinado eletronicamente por **Cristiane Betanho, Professor(a) do Magistério Superior**, em 25/04/2023, às 15:50, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).

---



Documento assinado eletronicamente por **Wilson Aparecido Costa de Amorim, Usuário Externo**, em 26/04/2023, às 21:07, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).

---



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://www.sei.ufu.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **4406334** e o código CRC **FDC84DBC**.

---

## **AGRADECIMENTOS**

Queridos familiares, esposa e professores, é com imensa gratidão que venho expressar meus mais sinceros agradecimentos a cada um de vocês.

À minha família, que sempre esteve presente e me apoiou incondicionalmente em todas as etapas desta jornada. Vocês foram minha rocha, minha fonte de força e motivação. Obrigado por acreditarem em mim.

À minha querida esposa, por ser minha companheira incansável nesta caminhada. Seu amor e compreensão foram fundamentais para a realização deste sonho. Obrigado por sempre estar ao meu lado.

E, por fim, aos meus queridos professores, que com seu conhecimento e dedicação, me proporcionaram uma formação sólida e enriquecedora. Obrigado por compartilhar sua sabedoria e por acreditarem em meu potencial.

Esta conquista é resultado do esforço e apoio de todos vocês. De coração, agradeço a cada um por fazerem parte desta história.

*“ A mudança começa com a conscientização, e a conscientização começa com a educação.”*

(Paulo Freire)

## RESUMO

A Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, mais conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, trouxe alterações importantes para a legislação trabalhista, flexibilizando a contratação de mão de obra e a relação entre empregado e empregador. Um dos destaques dessa lei é a mudança no que tange ao pagamento sindical pelos participantes da categoria profissional, facultando a eles a decisão sobre a contribuição que anteriormente era obrigatória, o que resultou em um forte enfraquecimento dos sindicatos. Paralelo a esse movimento de mudança da legislação trabalhista, é observada, em Instituições Federais de Ensino (IFES), uma queda dos salários dos funcionários contratados por empresas terceirizadas prestadoras de serviços por meio de dedicação de mão de obra exclusiva. Nesse ponto, salienta-se que os salários pagos nestes contratos são vinculados a convenções coletivas de trabalho firmadas pelos sindicatos das respectivas classes. A partir dessas problemáticas, esta pesquisa objetivou confirmar ou refutar a relação direta da referida reforma com a redução salarial de empregados terceirizados de contratos da Universidade Federal de Uberlândia em decorrência do enfraquecimento dos sindicatos. Com abordagem qualitativa, a pesquisa se deu por meio de revisão documental, entrevistas semiestruturadas com grupos envolvidos na definição do salário de empregados terceirizados e análise numérica em torno de salários, índices de variação de preços e convenções utilizadas nos contratos da Universidade Federal de Uberlândia. Os resultados apontam que após a reforma houve um encolhimento nos ajustes promovidos nas convenções, porém com baixo impacto percentual. Também é identificada uma categoria dentre os serviços terceirizados da UFU que demonstrou proeminência no desgaste dos salários de seus funcionários. Por fim, esta pesquisa também buscou identificar o índice mais justo para atualização dos salários dos empregados terceirizados na ausência de atualização das CCT que os vincula. Ficou evidenciado que, em virtude de vários motivos minudenciados ao longo do trabalho, o ajuste salarial deve sempre considerar o índice que representar o maior acúmulo ao longo do período analisado, exceto em casos extremos onde a curva de ajuste esteja muito fora da média.

**Palavras-chave:** reforma trabalhista; lei 13.467; terceirização; sindicato.



## ABSTRACT

Law 13,467 of July 13, 2017, better known as the Labor Reform Law, brought important changes to labor legislation, making the hiring of labor and the relationship between employee and employer more flexible. One of the highlights of this law is the change in terms of union pay by participants in the professional category, making it possible for them to decide on the contribution that was previously mandatory, which resulted in a strong increase in unions. Parallel to this movement to change labor legislation, a drop in the number of employees hired by outsourced service providers is observed in Federal Education Institutions (IFES) through the dedication of exclusive labor. At this point, it should be noted that the rights paid in these contracts are linked to collective labor agreements signed by the unions of the respective classes. Based on these problems, this research aimed to verify or refute the direct relationship of the aforementioned reform with the reduction of salaries of outsourced contract workers at the Federal University of Uberlândia as a result of the weakening of unions. With a qualitative approach, the research was carried out through document review, semi-structured interviews with groups involved in defining the salary of outsourced employees and numerical analysis around rates, price variation indexes and conventions used in contracts at the Federal University of Uberlândia. The results show that, after the reform, there was a reception in the configurations promoted in the conventions, but with a low percentage impact. A category within the outsourced services of the UFU that showed prominence in the attrition of the wages of its employees is also identified. Finally, this research also sought to identify the fairest index for updating outsourced employees in the absence of updating the CCT that binds them. It was evident that, due to several reasons detailed throughout the work, the salary adjustment should always consider the index that represents the greatest range over the analyzed period, except in extreme cases where the adjustment curve is far outside the average.

**Keywords:** labor reform law; law 13,467; outsourcing; syndicate.

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> – Mapa Mental da Pesquisa .....	19
---	----

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1</b> – Redução da contribuição sindical pós Reforma Trabalhista.....	13
<b>Gráfico 2</b> – Percentual de Terceirização na UFU – Funções Administrativas.....	14
<b>Gráfico 3</b> – Escores médios de Comprometimento Organizacional (azul) e Sindical (cinza) por Tipo de Organização.....	29
<b>Gráfico 4</b> – Taxa de sindicalização OCDE x Brasil (em % da força de trabalho) 1999 a 2012....	30
<b>Gráfico 5</b> – Comparativo entre IPCA e Salário Mínimo.....	43
<b>Gráfico 6</b> – Comparativo de reajustes salariais entre categorias.....	51
<b>Gráfico 7</b> – Comparativo entre parâmetros.....	55
<b>Gráfico 8</b> – Comparativo percentual de reajuste entre períodos de 2013 a 2017 (pré-reforma) e 2018 a 2022 (pós-reforma) – Motoristas.....	56
<b>Gráfico 9</b> – Comparativo percentual de reajuste entre períodos de 2013 a 2017 (pré-reforma) e 2018 a 2022 (pós-reforma) – Recepcionistas.....	57
<b>Gráfico 10</b> - Comparativo percentual de reajuste entre períodos de 2013 a 2017 (pré-reforma) e 2018 a 2022 (pós-reforma) – Serventes de Limpeza.....	58
<b>Gráfico 11</b> – Comparativo percentual de reajuste entre períodos de 2013 a 2017 (pré-reforma) e 2018 a 2022 (pós-reforma) – Vigilantes.....	59
<b>Gráfico 12</b> – Comparativo percentual de reajuste entre períodos de 2013 a 2017 (pré-reforma) e 2018 a 2022 (pós-reforma) – Pedreiros.....	60

## LISTA DE TABELA

<b>Tabela 1</b> – Comparativo entre salários de contratos pré e pós 2017 .....	15
<b>Tabela 2</b> – Taxa de sindicalização por grupamentos de atividade – Brasil (%) .....	27

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1</b> – Alterações promovidas pela reforma trabalhista.....	32
<b>Quadro 2</b> – Comparativo entre redações da Lei Trabalhista antes e após a Reforma Trabalhista de 2017.....	33
<b>Quadro 3</b> – Alterações nas matérias de Organização Sindical e Negociações Coletivas.....	34
<b>Quadro 4</b> – Literatura relacionada identificada.....	38
<b>Quadro 5</b> – Cálculo da diferença salarial entre contratos firmados pré e pós reforma.....	40
<b>Quadro 6</b> – Cálculo do percentual de ajuste das convenções entre 2012 e 2021.....	41
<b>Quadro 7</b> – Lista dos Sindicatos analisados no percentual de ajuste.....	42
<b>Quadro 8</b> – Fiscais e gestor da UFU participantes da entrevista.....	45
<b>Quadro 9</b> – Sindicatos cujos representantes participaram da entrevista.....	46
<b>Quadro 10</b> – Perfil dos entrevistados separados por categoria.....	47
<b>Quadro 11</b> – Matriz de amarração.....	50
<b>Quadro 12</b> – Análise de vantajosidade das convenções nos períodos pré e pós reforma.....	60

## **LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS**

CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CGU	Controladoria Geral da União
CNI	Confederação Nacional da Indústria
IFES	Instituições Federais de Ensino
IN	Instrução Normativa
MP	Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
PCCTAE	Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>13</b>
1.1 Importância e delimitação do tema.....	13
1.2 Problema de Pesquisa .....	16
1.3 Objetivo Geral .....	16
1.4 Objetivos específicos.....	16
1.5 Justificativa.....	17
1.6 Estrutura do trabalho .....	18
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>20</b>
2.1. Contextualização histórica das relações de trabalho .....	20
2.2. Sindicalismo no Brasil.....	25
2.3 Reforma Trabalhista de 2017 .....	31
2.4 Terceirização de serviços no âmbito das IFES .....	36
<b>3 ASPECTOS METODOLÓGICOS .....</b>	<b>39</b>
3.1 Classificação da Pesquisa .....	39
3.2 Análise documental .....	39
3.2.1 Contratos.....	40
3.2.2 Convenções Coletivas.....	40
3.2.3 Índices de variação de preços .....	42
3.3 Público Entrevistado.....	43
3.4 Formulário para Entrevista Semi-Estruturada .....	48
3.5 Análise de Dados .....	49
3.6 Matriz de Amarração .....	50
4.1 Categorias com maior impacto salarial .....	51
4.2 Relação entre a reforma e os ajustes salariais dos terceirizados da UFU .....	53
4.3 Métrica mais vantajosa para reajuste salarial dos serviços terceirizados na UFU .....	73
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>76</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>79</b>
Apêndice 1 – Formulário de Entrevista Semi-estruturado .....	83

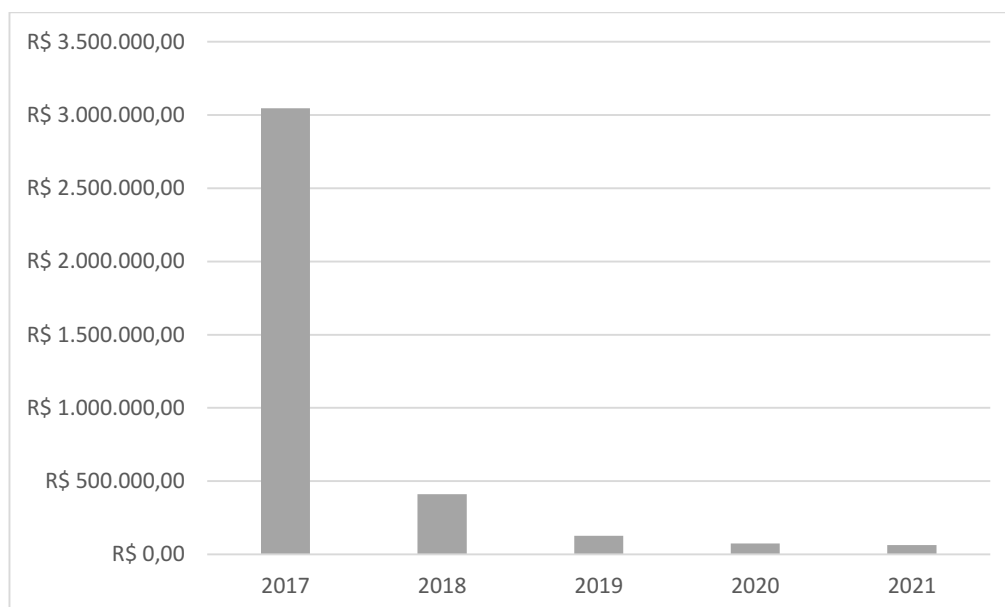
## 1 INTRODUÇÃO

### 1.1 Importância e delimitação do tema

A Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 (BRASIL, 2017), mais conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, trouxe alterações importantes para a legislação, flexibilizando a contratação de mão de obra e a relação entre empregados e empregadores. Um dos destaques dessa lei é a mudança no que tange ao pagamento sindical pelos participantes da categoria profissional e também pelas empresas, facultando a ambos a contribuição que anteriormente, em se tratando de trabalhadores celetistas, era obrigatória e anualmente descontada em folha, de forma automática, no valor correspondente a um dia de trabalho do ano.

De acordo com dados divulgados pela Secretaria do Trabalho, ligada ao Ministério da Economia, entre a promulgação da lei, no ano de 2017, e o final do ano de 2021, a contribuição sindical feita pelos trabalhadores caiu 97%. O gráfico abaixo coloca lado a lado o total de arrecadação dos sindicatos no período mencionado. Já no primeiro ano da reforma trabalhista a redução foi de 87%, passando de R\$ 3.046.000,20 para R\$ 411.000,18.

**Gráfico 1** – Redução da contribuição sindical pós Reforma Trabalhista



Fonte: Ministério da Economia (2021).

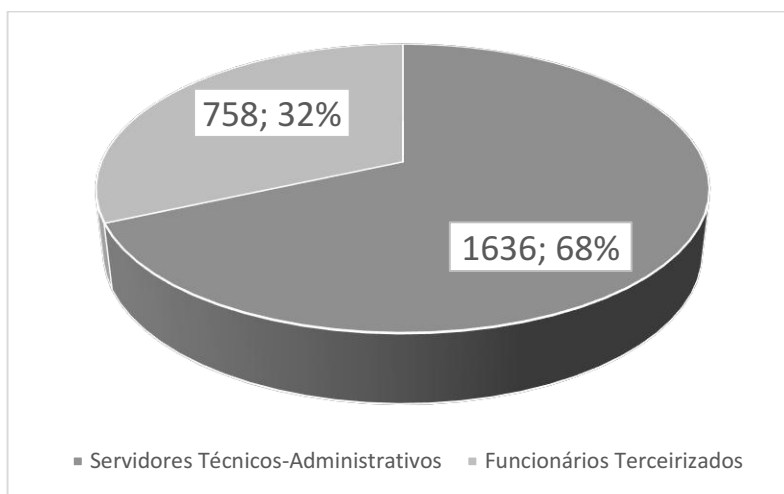


Paralelo a esse movimento de mudança da legislação trabalhista, é observado em Instituições Federais de Ensino (IFES) uma queda dos salários dos funcionários contratados por empresas terceirizadas prestadoras de serviços por meio de dedicação de mão de obra exclusiva. Sobre isso, é importante lembrar que a Reforma Administrativa do Estado instituída entre os anos de 95 e 98 definiu quais atividades deveriam ser unicamente realizadas pelo âmbito das agências de políticas públicas, sendo elas: atividades de polícia, áreas de controle, planejamento, fiscalização, entre outros serviços sociais classificadas como de responsabilidade do Estado. Também foram estipuladas nessa reforma quais seriam as atividades-meio, as quais poderiam ser financiadas pelo Estado e/ou repassadas ao terceiro setor e instituições não estatais (DIEESE, 2008).

Em consonância com a referida reforma, a Lei Nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que além de dar outras providências, dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, extinguiu diversos cargos tidos como auxiliares nas IFES, em sua maioria aqueles que exigiam escolaridade de nível fundamental e médio. Tais atividades nas Instituições Federais de Ensino, desde então, são exercidas por funcionários contratados por empresas terceiras contratadas em regra geral por meio de processos licitatórios.

A exemplo da Universidade Federal de Uberlândia, no ano de 2020, a mão de obra terceirizada já representava 32% dos serviços administrativos. O gráfico que se segue abaixo ilustra a proporção de funcionários administrativos terceirizados frente aos servidores técnico administrativos.

**Gráfico 2** – Percentual de Terceirização na UFU – Funções Administrativas



Fonte: Anuário 2020 da Universidade Federal de Uberlândia.

As Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs) devem ser utilizadas como parâmetro pela administração em suas contratações de serviços terceirizados com fornecimento de mão de obra exclusiva (Instrução Normativa nº 5 de 26/05/2017). A exemplo da Universidade Federal de Uberlândia (UFU) e da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), as contratações realizadas após o ano de 2017 ocasionaram a redução nominal e real da remuneração de grande parcela dos funcionários terceirizados. Tais contratos foram firmados com base em CCTs patronais em acordo com sindicatos trabalhistas sem abrangência nas cidades de execução dos serviços.

Estariam os sindicatos trabalhistas destas localidades perdendo força ou interesse nas negociações e acordos frente aos sindicatos patronais? A UFU, instituto presente em quatro cidades do estado de Minas Gerais, terceiriza todos os serviços ligados à manutenção predial, vigilância, portaria, recepção, limpeza, jardinagem, transporte, entre outros serviços de apoio. Nesta instituição, os três últimos certames para contratação de serviços de portaria e recepção, categorias essas que somadas correspondem a 350 funcionários dentro da instituição, resultaram na redução do salário dos funcionários sistematicamente em cada um destes instrumentos.

**Tabela 1** – Comparativo entre salários de contratos pré e pós 2017

POSTO	VIGÊNCIA DO CONTRATO	
	Contrato vigente entre 2015 e 2021	Contrato firmado a partir de 2021
Recepcionista	R\$ 2.016,87	R\$ 1.404,83
Porteiro	R\$ 1.520,90	R\$ 1.203,21

Fonte: Dados da Pesquisa.

Além do amparo administrativo e jurídico que as CCTs dão aos contratos firmados pelas empresas fornecedoras de mão de obra junto à administração pública para definição dos salários dos empregados terceirizados, estes instrumentos também vinculam os reajustes da remuneração de tais funcionários. Esses reajustes são repassados para o órgão contratante por meio do instrumento contratual nomeado repactuação (BRASIL, 2017).

Além disso, também se observam dificuldades dos órgãos em identificar as métricas mais justas para amparo do direito de repactuação dos contratos em casos de ausência de CCTs (HALPERN; OLIVEIRA, 2022). O Decreto nº 9.507, de 2018, veda em sua redação a utilização de índices gerais para repactuação de contratos com alocação de mão de obra. A Instrução Normativa Seges/MP nº 5, de 2017, que “dispõe sobre as regras e diretrizes do procedimento de contratação de serviços sob o regime de execução indireta no âmbito da administração pública

federal direta, autárquica e fundacional” (BRASIL, 2017), indica a necessidade de comprovação da variação de custos com salários para que o fornecedor pleiteie a repactuação, mas não é clara em como se dá essa comprovação.

## **1.2 Problema de Pesquisa**

Com a crescente perda do protagonismo dos sindicatos frente à negociação salarial entre categorias de trabalhadores (BRASILEIRO, A.; BRASILEIRO, C., 2021a), faz-se necessária a avaliação de uma possível precarização do salário dos funcionários terceirizados e ligação deste fenômeno à Reforma Trabalhista de 2017.

Também, é salutar a proposição de métricas alternativas de reajuste salarial dos trabalhadores vinculados a contratos de serviço terceirizado pelo serviço público, tendo em vista que a legislação pode ser omissa na proposição de alternativas em caso da ausência de Convenções Coletivas de Trabalho atualizadas.

Diante disso, o presente trabalho apresenta o seguinte problema de pesquisa: Quais os impactos da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, nos salários firmados nos contratos de serviços terceirizados com fornecimento de mão de obra exclusiva na Universidade Federal de Uberlândia?

## **1.3 Objetivo Geral**

Objetiva-se analisar os impactos salariais da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, nos contratos de serviços terceirizados com fornecimento de mão de obra exclusiva firmados na Universidade Federal de Uberlândia, sobretudo com foco nos ajustes pactuados por meio das convenções coletivas ligadas a tais contratos.

## **1.4 Objetivos específicos**

- i.** Identificar quais categorias desses contratos sofreram mais impactos salariais a partir do ano de 2017;
- ii.** Analisar se uma possível redução na remuneração dos trabalhadores terceirizados da Universidade Federal de Uberlândia está diretamente ligada à reforma trabalhista promulgada em 2017;

- iii. Refletir sobre os fatores necessários para construção de uma métrica justa para repactuação dos contratos e consequentemente ajustes salariais dos funcionários terceirizados da UFU.

### **1.5 Justificativa**

Enquanto agente público, gestor de contratos terceirizados da Universidade Federal de Uberlândia desde o ano de 2014, uma das funções do pesquisador é a busca na qualidade dos serviços prestados à comunidade da instituição. A qualidade dos serviços públicos é medida pela efetividade, eficiência e eficácia dos serviços prestados, parâmetros diretamente ligados ao desempenho dos funcionários terceirizados que, por sua vez, ocupam grande parte das atividades meio das universidades federais.

A redução salarial dos funcionários terceirizados invariavelmente estimula o aumento da rotatividade, a redução da qualificação profissional e a desmotivação dos mesmos para um bom desempenho. Assim, infere-se que a precarização da remuneração destes funcionários é diretamente proporcional à precarização dos serviços ofertados pelos órgãos públicos que utilizam mão de obra com este vínculo. Torna-se importante um estudo que confirme ou refute a ligação entre a Reforma Trabalhista e a redução salarial de classes de trabalhadores terceirizados após a promulgação da referida lei.

Desta forma, esta pesquisa busca identificar possíveis falhas no modelo de ajuste anual da remuneração dos funcionários terceirizados da supracitada instituição. Com fulcro na reforma trabalhista, principalmente na alteração da relação dos funcionários com os sindicatos das suas respectivas categorias, o estudo proposto é capaz de sugerir índices mais adequados para o autor durante a execução de seu papel enquanto gestor e fiscal técnico.

Além disso, o presente trabalho busca atender ao que estabelece o Regulamento do Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional da Faculdade de Gestão e Negócios, em especial, atender ao inciso II do artigo quarto, que estabelece a elaboração de material, seja ele intelectual e/ou tecnológico, para contribuir com as organizações em suas diversas atividades, no campo da gestão.

## 1.6 Estrutura do trabalho

Este trabalho foi constituído por cinco capítulos, sendo a Introdução o primeiro, com a apresentação e contextualização do tema da pesquisa abordando dados atuais e conceitos chaves a serem examinados. Este capítulo foi subdividido em importância e delimitação do tema, problema de pesquisa, objetivo geral, objetivos específicos e justificativa da pesquisa.

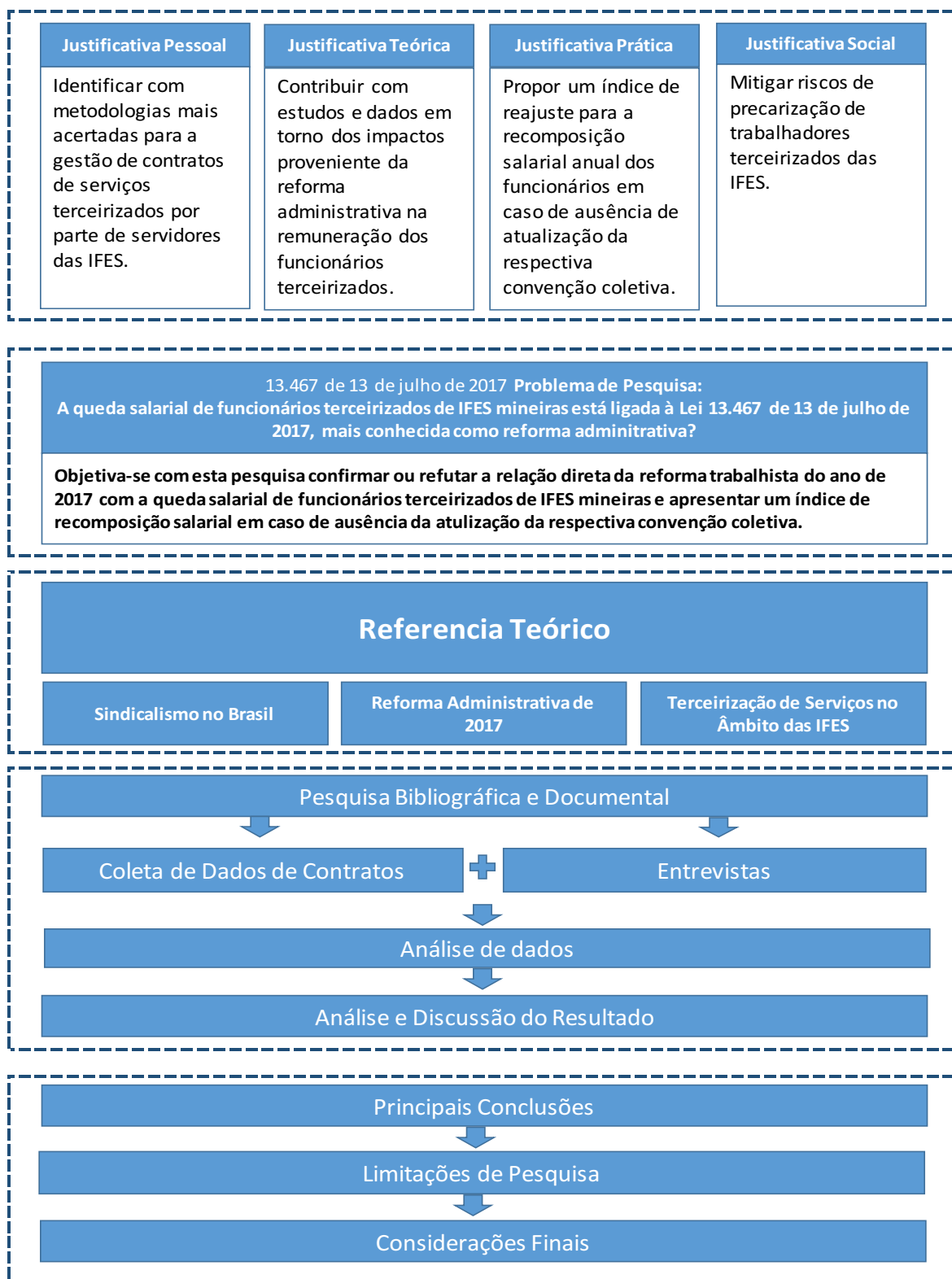
O segundo capítulo, Referencial Teórico, aborda as redações disponíveis acerca da Reforma Trabalhista com foco nos aspectos da lei que alteram a contribuição sindical e as contratações de serviços terceirizados pela esfera pública. Ressalta-se que esse levantamento teve como fontes dados oficiais do governo, a própria legislação pertinente e trabalhos publicados em revistas acadêmicas.

Os Aspectos Metodológicos, como terceiro capítulo, apresentam a metodologia utilizada na pesquisa, que por sua vez possui uma abordagem qualitativa, valendo-se de pesquisas bibliográficas acerca do tema e entrevistas estruturadas com grupos envolvidos na definição dos salários de empregados terceirizados. A associação entre abordagens qualitativa e quantitativa consubstancia os resultados da pesquisa (GUNTHER, 2006), dessa forma também foi realizado um exame numérico em torno de salários e índices de reajuste utilizados em convenções e contratos da UFU.

Seguindo a ordem, o quarto capítulo traz a Análise dos Resultados com a exposição dos estudos, discussões e resultados da pesquisa. Indica-se que, com o viés de facilitar a leitura e compreensão das análises, vários gráficos foram disponibilizados nesse tópico.

Por fim, no quinto capítulo, a Conclusão apresenta as considerações finais do trabalho, pontuando as contribuições da pesquisa e, também, a proposição de um melhor índice para atualização dos salários dos empregados terceirizados na ausência de atualização das CCTs que os vinculam.

**Figura 1 – Mapa Mental da Pesquisa**



Fonte: Dados da Pesquisa.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1. Contextualização histórica das relações de trabalho

Antes de apresentarmos a análise acerca das reformas trabalhistas pós-2017 e os seus impactos nos direitos trabalhistas de funcionários terceirizados da UFU, é importante perpassarmos por uma contextualização histórica sobre como as primeiras mobilizações de trabalhadores, posteriormente formalizadas com os sindicatos, foram essenciais para garantia de seus direitos.

Ao voltarmos para as origens do trabalho assalariado, demonstramos o seu papel essencial no funcionamento da produção capitalista. Esse sistema depende do condicionamento da força dos trabalhadores à outra classe que utiliza desses serviços para a venda de bens. Nesse ambiente de trocas, o papel do mercado é excepcional para moldar as relações sociais do sistema capitalista. Em específico, o mercado garante a existência da competição, acumulação e maximização dos lucros, características que moldam as decisões tomadas pelos indivíduos na sociedade (WOOD, 2000).

Antes da cristalização do capitalismo e conseqüentemente do trabalho assalariado, Wood (2000) destaca que os produtores já eram explorados por meios “extraeconômicos”. Os camponeses eram prejudicados pelos impostos sobre a sua renda, situação vista sobretudo na França. Ainda, na busca pela sua subsistência, essa classe trocava seu excedente por produtos de utilização pessoal disponibilizados no mercado. Já na Inglaterra, essa exploração era vista pelo grande domínio e controle da classe dominante sobre as terras da região. O surgimento dos arrendatários foi uma medida que sustentou tal situação, em que ao realizar o “aluguel” dessas terras, os aldeões eram obrigados a produzirem conforme o interesse da classe dominante.

Dobb (1977) ressalta que, embora os camponeses realizassem o pagamento do arrendamento da terra, em determinados períodos, eles dependiam de empréstimos para continuar com suas produções. Nesses casos, esses aldeões acabavam se endividando até o momento que não conseguiam o valor necessário para manter sua renda e assim perdiam suas casas e outras pequenas posses. A situação era ainda mais complicada em casos que, além de “alugar” as terras, esses camponeses tinham que arrendar os animais utilizados para a sua produção.

Em continuidade às políticas que sufocaram esse antigo modo de vida, o autor adiciona o papel das ondas de cercamentos, que retiraram os pequenos proprietários de suas terras para a

maior rentabilidade dos grandes proprietários. Ou seja, eliminou-se a existência de terras utilizadas unicamente para a subsistência e assim disponibilizou-se uma massa de trabalhadores para as fábricas. Desse modo, conforme o autor sugere, a transição para o trabalho assalariado foi realizada com a retirada de terras livres e a inserção de empecilhos, como os impostos e a formação de monopólios, que impediram que o camponês mantivesse a sua produção. Realça-se que além de estabelecerem uma relação de dependência entre o camponês e o credor, essas medidas também transferiram posses para a acumulação deste último (DOBB, 1977).

Limitando o nosso olhar para a massa de assalariados formada na Inglaterra, com a revolução industrial, Dobb (1977) pontua a utilização das máquinas nas produções em detrimento da utilização da mão de obra humana. Situação que inaugurou uma nova divisão do trabalho, que condicionou os trabalhadores às fábricas, em um ritmo determinado por um processo mecanizado e disciplinado para o fortalecimento da acumulação de capital. Nesse cenário, as relações de dependência entre o trabalhador e o produtor foram fortalecidas. Isso, visto a necessidade dos indivíduos de adquirirem produtos disponíveis apenas no mercado e também as dívidas efetuadas para que acessassem as matérias-primas.

Hobsbawm (2003) destaca que essas alterações na divisão do trabalho causadas pelo avanço tecnológico junto com a expansão dos mercados foi o que levou a união sindical dos trabalhadores. No caso da produção algodoeira, a utilização massiva dos teares mecânicos que substituíram o trabalho manual dos tecelões provocou a queda dos salários dos trabalhadores e a perda de seu poder de barganha. Ainda, em momentos de crises econômicas, esses salários caíam abaixo do necessário para a subsistência, ou por vezes, esses trabalhadores ficavam sem pagamentos.

A partir disso, observou-se um processo de maior degradação na vida da população, a segurança social não era garantida pelo Estado, sendo que não existiam medidas para redistribuição de renda. Destaca-se que embora a Inglaterra detivesse um grande acúmulo de capital, esses recursos não eram colocados para investimentos pertinentes para a sociedade. Situação, que para o autor, minam as ideias que indicam o modo de vida urbano melhor que o rural, ou impõe a dicotomia entre período industrial e pré-industrial, como forma de caracterizar esse primeiro como algo bom (HOBSBAWM, 2003;2000).



Em meio as condições precárias para o trabalho, a miséria, a falta de estabilidade e a fome, para Beaud (1987<sup>1</sup>), no século XIX esses trabalhadores ainda não constituíam uma classe. Em 1834 as crianças representavam 13% dos trabalhadores das indústrias na Inglaterra, participação que reduziu depois em 1850, mas que foi elevada novamente com as crises. No que diz respeito ainda as baixas condições da produção, menciona-se o “sistema do suor” com as confecções de calçados por exemplo, em que o pagamento do trabalhador era feito diante a quantidade de peças criadas.

Diante os problemas da época, quando os governantes promoviam políticas ditas como “assistenciais” ocorriam situações de opressões, como a Lei dos Pobres de 1834, que separou as famílias e condicionou esses indivíduos em trabalhos com condições extremamente precárias (HOBSBAWM, 2000). A Lei dos Pobres é vista também como uma estratégia do Estado para evitar uma Revolução conforme a França. Ademais, o Estado também implementou projetos para impedir as destruições das máquinas com as leis de 1760-1780<sup>2</sup>, além de outros meios violentos como o massacre que ocorreu em setembro de 1792 (COGGIOLA, 2010).

Entre os vários movimentos que ocorreram nesse período na Inglaterra, houve o ludismo em 1811, que ganhou esse nome devido ao seu líder, Ned Ludd que iniciou essa manifestação após destruir os teares do local em que trabalhava. Entre 1838-1848 também ocorreu o movimento cartista, em que os trabalhadores pressionaram para a implementação do sufrágio universal e condições para a eleição de candidatos pobres. Situação que mostrou como as reivindicações para a democracia também faziam parte dos pedidos dessa classe (BEAUD, 1987; COGGIOLA, 2010).

Em 1825 as *Combination Acts*, lei que reunia todas as proibições em relação as uniões dos operários foram eliminadas. Assim, entre 1825-1834 formou-se o sindicato dos operários da área de construção e uma central dos trabalhadores. Já em 1847 houve a alteração das jornadas de trabalho em que foi determinada uma redução dessas horas. (BEAUD, 1987; COGGIOLA, 2010).

---

<sup>1</sup> Beaud (1987) frisa ainda que, esse processo de avanço industrial dos países europeus só foi possível devido a dominação colonial e o comércio mundial. Em específico, a exploração das Américas, a retirada e exploração dos povos indígenas, e a realização do tráfico negreiro com a exploração dos escravizados. Ou seja, a hegemonia da Inglaterra na produção capitalista ocorreu essencialmente pela dominação sobre as colônias e a exploração dos escravizados, o que enriqueceu a classe burguesa desse império.

<sup>2</sup> A Lei de 1769, por exemplo, determinou a pena de morte aos culpados da destruição das máquinas e fábricas, o envio de tropas para impedir a união dos trabalhadores para reivindicação por melhores condições de trabalho como jornadas justas e aumento dos salários (BEAUD, 1987).

Em 1868 a constituição do *Trade Union* permitiu uma nova fase importante para o sindicalismo. Nesse momento, a burguesia da Inglaterra compreendeu que as movimentações operárias deveriam ser consideradas. Essa luta ainda ganhou nível internacional nos anos 1860, em que a Associação Internacional dos Trabalhadores foi formada em Londres. O internacionalismo era limitado, mas representava a formalização de uma classe que exigia condições para seu trabalho, demonstrando sua força na determinação de políticas e organização da sociedade. Nesse sentido, os sindicatos devem ser vistos como originários dessa luta coletiva dos trabalhadores, às quais buscaram impor modificações aos termos dos trabalhos impostos pela burguesia (BEAUD, 1987; COGGIOLA, 2010).

Já na França, as reivindicações dos operários tomaram um formato ainda mais violento. Em 1724 ocorreu a greve dos chapeleiros e em 1791 em meio a Revolução Francesa, as organizações de trabalhadores foram proibidas. Em 1830 com a revolução democrática a situação dos operários não melhorou, o que em 1831 levou a uma manifestação geral dos tecelões em Lyon. A luta continuou por toda a França e os líderes das rebeliões foram mortos e operários detidos. Em 1834 o movimento ganhou a bandeira de “Viver trabalhando ou morrer combatendo!”. E como forma de resistência, esses movimentos continuaram de formas clandestinas e apresentaram um forte aspecto político, visto que essa força social buscava educar crianças e outros operários em torno da construção de uma classe operária (COGGIOLA, 2010, p. 13).

Ao longo das considerações feitas até aqui optamos por não mencionar o papel das ideias que cercam o pensamento burguês no período, pois fogem do nosso escopo. Mas, realçamos que as justificativas para o avanço do sistema capitalista e do liberalismo econômico eram apoiadas pelas considerações de Adam Smith, David Ricardo e Jean-Baptiste Say. Esses pensadores possuíam diferenças entre seus argumentos, mas em síntese defendiam que o processo de inovações e desenvolvimento industrial ocorria de forma natural. Assim, Say, por exemplo, compreendia que os interesses da classe dos trabalhadores e da burguesia eram convergentes (BEAUD, 1987).

Ao contrário disso, as ideias de Marx foram essenciais para a junção das forças dos trabalhadores. Marx destacou e aprofundou seu pensamento a partir do fato de que o valor da força de trabalho apropriada dos operários era determinado pelo capitalista, que exige além daquilo que

o necessário do trabalhador na produção para garantia da mais-valia, o que garante a acumulação de mercadorias (BEAUD, 1987).

Em resumo, a formação e avanço do capitalismo tanto em seus períodos iniciais como em sua fase mais avançada tencionou as condições de trabalho garantidas, examinando os limites dos trabalhadores diante as novas configurações da produção e que impõe uma reordenação dos movimentos sindicais. É considerando ainda que os sindicatos formulados e mantidos ao final do século XIX avançaram minimamente diante a busca por melhores condições de vida. Tal situação apresentou alterações sobretudo com a Grande Depressão em 1929, em que a formação do Estado de Bem-Estar Social decorrente da crise e das novas manifestações trabalhistas, impôs avanços positivos no contexto social (POCHMANN, 2017).

A consolidação do Estado de Bem-Estar Social celebrou a posição de intervenção do Estado as condições oferecidas pelo mercado aos trabalhadores. Enfatiza-se que a industrialização constituiu uma massa de assalariados em condições trabalhistas e vivências parecidas em que compartilhavam inseguranças frente ao crescimento tecnológico, doenças, desemprego e outras questões. Diante disso, a abordagem sindical apresentou alterações, que antes sendo de ofício em que direcionava sua atuação à trabalhadores específicos com altos ganhos, passou a visar naquele período preocupações mais coletivas (POCHMANN, 2004).

Outras circunstâncias estruturais que pressionaram para a formação do Estado de Bem-Estar Social são vistas com a convergência de determinados interesses da classe operária e média. Situação promovida por fatores políticos e democráticos que permitiram o avanço de representações trabalhistas nos poderes legislativo e executivo, ocasionando reformas tributárias por exemplo, em que direcionou impostos aos ricos e permitiu a expansão de políticas sociais. Em consequência a isso, a expansão do consumo marca um novo contexto para os trabalhadores e junto a esse processo houve modificações na organização e assalariamento dos mercados de trabalho, o que assegurou o avanço do pleno emprego. Com base nisso, diferente das concepções do período passado, a expansão da oferta de serviços educacionais e de saúde pública foram reconhecidos como essenciais para manter a expansão econômica (POCHMANN, 2004).

Todavia, é importante ressaltarmos que no Brasil essa estrutura do Estado de Bem-Estar Social apresentou efeitos diferentes em comparação a experiência europeia e norte-americana, descrita acima. Isso, visto que por ser subdesenvolvido, as condições para tais alterações estruturais não existiam da mesma forma que nos países avançados. Melhor dizendo, o país assim

como outros da periferia do sistema é subordinado as condições precárias que impedem seu crescimento econômico na mesma potência que os desenvolvidos (POCHMANN, 2004).

No Brasil em específico, a formação do mercado de trabalho teve início logo com o a extinção do tráfico negreiro e a implementação da lei de terras. Esse processo terminou nos anos 1930 com a instituição da proteção trabalhista e logo, percebe-se que a expansão dessa segurança social foi possível no país apenas devido as crises internacionais. Essas, permitiram uma brecha que possibilitou crescimento da produção do país e assim nas condições trabalhistas (POCHMANN, 2017; 2004)

Todavia, os movimentos a partir da década de 1970 geraram uma inviabilização da continuação desse processo. Isso, visto que ao iniciar sua etapa conhecida como financeirização, o capitalismo resgatou os recursos públicos em prol das movimentações financeiras, antes direcionados para área social (POCHMANN, 2004).

Para além disso, observa-se que o Estado movimenta a partir disso, reformas em prol do acúmulo financeiro, o que promove uma nova reestruturação no trabalho e na sociedade. À vista disso, inferimos que não seria exagero considerar que as reformas como as trabalhistas no Brasil pós 2017, que podem ser vistas como desdobramentos ainda da crise dos anos 1970, minam e iniciam um processo de regressão aos direitos conquistados pelos movimentos sindicais.

## **2.2. Sindicalismo no Brasil**

No Brasil, o movimento sindicalista foi formalizado e institucionalizado na década de 40 por meio da edição do Decreto - Lei n.5.452 de 10 de maio de 1943 durante o governo de Getúlio Vargas. Nesse decreto foram descritos os direitos trabalhistas, bem como as obrigações da classe patronal frente às exigências mínimas de condições laborais. Também foi estipulado o regramento do sistema sindical confederativo de representação. Nesse período, que sucede a redemocratização do país, as negociações coletivas se resumiam basicamente à formalização dos ajustes salariais propostos pelo governo em âmbito nacional (LÚCIO, 2020).

Costa (2003) assinala que, ao passo que os registros dos sindicatos eram feitos, o seu reconhecimento era trocado por imposições que, na prática, reverberavam em uma série de limitações acerca da sua atuação, formando assim o chamado Sindicalismo de Estado. As restrições geravam ações punitivas caso não respeitadas, indo desde o impedimento de líderes

que promoviam movimentos grevistas até o bloqueio de recursos bancários de sindicatos que realizassem embates considerados pelo Estado como prejudiciais à ordem laboral.

A partir da década de 80, na esteira da transição entre a ditadura militar e o Estado democrático de direito, o sindicalismo brasileiro tomou fôlego. Em um ambiente que marcou a reabertura do Estado para as organizações da sociedade civil e política, foi exponencial o crescimento de centrais sindicais, que por sua vez contavam com mais espaço político e aderência por parte da classe trabalhadora em todo o território nacional (COSTA, 2003).

Esse movimento impulsionou mudanças importantes nas relações de trabalho entre empregado e empregador, mudanças consubstanciadas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (NORONHA, 1998). Pontos importantes que visavam o fortalecimento da organização sindical foram incluídos na legislação, como o artigo 582, que versava sobre a obrigatoriedade de contribuição sindical pelos empregados, sindicalizados ou não, e repassados diretamente à base sindical representante daquela classe.

Art. 582 - Os empregadores são obrigados a descontar, da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano, a contribuição sindical por estes devida aos respectivos sindicatos.

Nesse período, a organização sindical fomentou e protagonizou o ineditismo do envolvimento da classe trabalhadora em discussões antes monopolizadas pelo polo patronal. Foram fortalecidas reivindicações acerca de produtividade, abonos salariais, jornada de trabalho, segurança e saúde do trabalhador, o direito à greve, entre outras frentes.

Lucio (2020) destaca o papel do funcionalismo público na adoção e estruturação das bases sindicais, passando a exigir a negociação coletiva institucionalizada no direito administrativo. Em paralelo, os trabalhadores do setor privado iniciaram uma sofisticação da estrutura sindical com a verticalização do planejamento e comando do movimento, formando assim as Centrais Sindicais enquanto organizações de nível superior.

Porém, apesar do crescimento da influência sindical na luta pelos direitos da classe trabalhadora, a organização em âmbito macro, com fulcro nacional, que poderia fortalecer ainda mais as exigências de determinados setores que possuem ramificação em todo o país ficou prejudicada pela grande heterogeneidade territorial (COSTA, 2003).

Para a época, o país apresentava vários níveis de aderência ao movimento e também várias particularidades regionais no tocante aos valores de remuneração das categorias.

Conseqüentemente a disposição para o enfrentamento face à classe patronal também variava proporcionalmente em cada região. Dessa forma, acabaram sendo mais proeminentes as organizações municipais e estaduais, que por sua vez carregam menor número de membros sindicalizados e representam menor força, principalmente frente a grandes organizações nacionais e internacionais (ALMEIDA, 1988; MEDEIROS, 1994; OLIVEIRA, 1994; COMIN, 1994 apud COSTA, 2003).

Apesar da aderência aos sindicatos ter sido estimulada por meio da contribuição obrigatória, fator que garantiu o crescimento e condição de estruturação do sindicalismo, também foi evidente a redução da base sindicalizada em virtude da queda no quantitativo de empregos formais ocorrida entre os anos 1989 e 1999 (CARDOSO, 1999).

Ao longo desse período, mais de 1 milhão e meio de empregos formais foram extintos, em sua maioria em decorrência da transformação e inovação tecnológica nos meios de produção, subcontratação, reorganização dos processos de produção, terceirização, entre outras razões. Essa força de trabalho acabou sendo transferida em sua maioria para a informalidade, que por sua vez carrega uma diversificação ainda maior de setores e uma ligação infinitamente menor com a representação sindical (COSTA, 2003).

É possível observar uma relação entre os números de sindicalizados e os números de abertura e fechamento de postos nos diversos setores produtivos do mercado de trabalho (GALVÃO et al., 2019).

**Tabela 2** – Taxa de sindicalização por grupamentos de atividade – Brasil (%)

Atividade econômica	Variação entre 2012-2017	
	Emprego	Sindicalização
Agricultura, pecuária, prod. Florestal, pesca	-15,9	-23,4
Indústria geral	-7,9	-25,3
Construção	-6,4	-27,2
Comércio, reparação de veículos	3,8	-1
Transporte, armazenagem e correio	8,1	-8,8
Alojamento e alimentação	39,3	24,2
Informação, comunicação e atividades financeiras	4,6	-5,5
Administração pública, defesa e seguridade social	-12,1	-17,6
Educação, saúde humana e serviços sociais	23,4	17,3

Outros serviços	18,2	21,1
Serviços domésticos	0,7	18,1
Atividades mal definidas	-10,1	-29,5

Fonte: Galvão et. al (2019).

Outras alterações de ordem legislativa também indicaram contraposições à proeminência sindical, alguns exemplos são: a flexibilizações da lei trabalhista, como a institucionalização do banco de horas com compensação em folgas a serem acordadas entre os empregados e os empregadores, a redução da jornada de trabalho com redução proporcional da remuneração, a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho justificada por motivação econômica e a possibilidade de contratação do trabalhador por vínculo empresarial (BRASILEIRO, A.; BRASILEIRO, C., 2021).

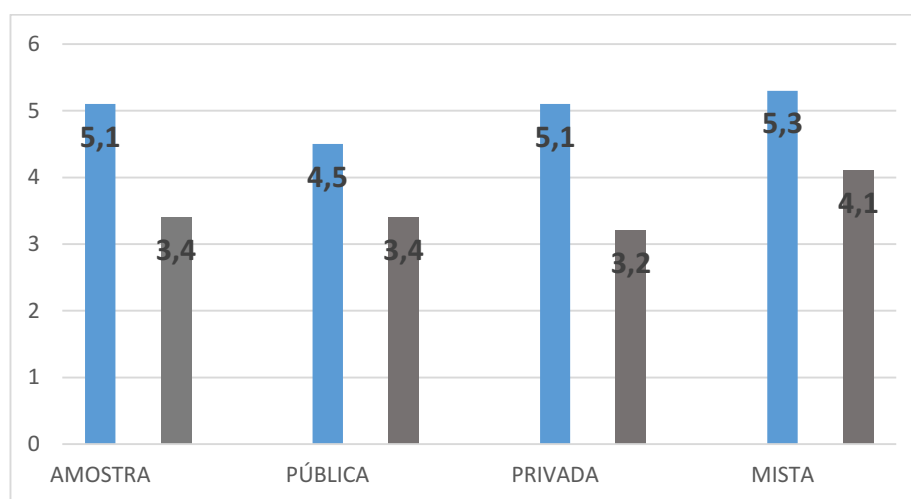
Além desses aspectos, que indicam barreiras enfrentadas para a maximização e fortalecimento do papel sindical na negociação dos direitos e reivindicações trabalhistas, também é observada uma baixa conversão ideológica por parte dos trabalhadores (BASTOS; COSTA, 1998).

Bastos e Costa (1998), sinalizam em seu estudo que também na década de 90, época em que foi registrado a maior atuação dos sindicatos frente aos acordos coletivos de trabalho, o nível de comprometimento dos funcionários perante aos sindicatos que os representavam ainda era menor que o comprometimento dos funcionários frente às suas organizações empregadoras em todos os tipos de organização analisadas. No estudo foram analisados valores pessoais sob a ótica dos indivíduos frente à sua relação com os valores da empresa que os emprega (BASTOS; COSTA, 1998).

Os questionários da pesquisa foram definidos utilizando variáveis presentes em estudos internacionais de mesmo fulcro e em variáveis desenvolvidas pelos autores. Dentre aquelas importadas de outros estudos, foram considerados os elementos: “Centralidade”, para medir a importância do trabalho na vida do trabalhador entrevistado; “Produtos Valorizados do Trabalho”, para avaliar a percepção atribuída aos produtos/resultados obtidos com o trabalho; “Ideologia”, para identificar a posição do empregado acerca do conflito entre capital e trabalho; e “Senso Coletivo”, para verificar a valorização de ações de grupo frente a demandas do trabalho (BASTOS; COSTA, 1998).

As variáveis de autoria dos pesquisadores foram: a “Participação na Vida Sindical”, com o intuito de identificar o envolvimento dos entrevistados em atividades sindicais; “Participação na Vida Organizacional”, para identificar o nível de contribuição para melhoria do desempenho organizacional; e, por fim, a “Percepção da Relação Empresa-Sindicato”, para identificar a impressão do empregado acerca da relação entre os dois polos envolvidos, se é de positividade ou de negatividade (BASTOS; COSTA, 1998).

**Gráfico 3** – Escores médios de Comprometimento Organizacional (azul) e Sindical (cinza) por Tipo de Organização



Fonte: Bastos e Costa (1998).

O estudo também revelou que o índice de comprometimento com os sindicatos tem maior incidência nos funcionários de repartições públicas e menor incidência em funcionários da esfera privada. A pesquisa foi feita por meio de questionário estruturado para 1565 trabalhadores de áreas diversificadas do setor produtivo dos estados da Bahia e Minas Gerais.

Para Brasileiro, A. e Brasileiro, C. (2021), a década de 90 também representa o retorno do movimento de forte contraposição à organização sindical e conseqüentemente aos direitos trabalhistas pactuados pela CLT. Sobre esse movimento, Antunes (2010) indica que ele acarretou em tendências das relações de trabalho que dificultam a atuação sindical.

Krein (2018) registra que a volta da tendência mundial de mercantilização da força de trabalho começou já no período que sucede a crise dos anos 70. Aponta, também, que nos anos 80, na Europa ocidental, e anos 90, no Brasil, houve um crescimento do desregulamento estatal



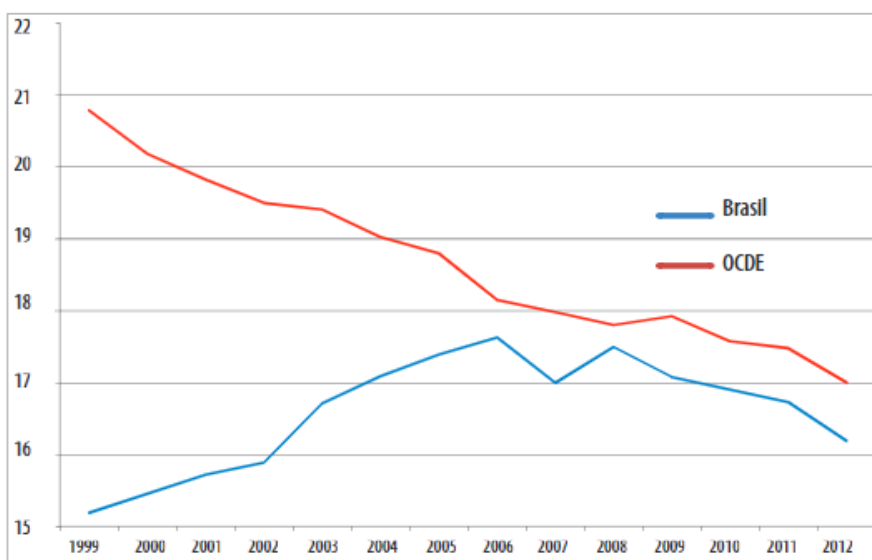
em favor da autorregulação de mercado. O crescimento da discussão e consequente efetivação da desregulamentação e flexibilização da legislação trabalhista, o esvaziamento e desvinculação dos empregados da base sindical por meio do desemprego e da informalidade, individualização das relações de trabalho e a “burocratização e institucionalização das entidades sindicais”, são exemplos dessas tendências registradas em meados da década de 90.

Antunes (2010), salienta ainda que tal movimento ocorreu de forma geral em todos os estados capitalistas como forma de um ajuste globalizado, acentuando-se na América Latina e no Brasil no início dos anos 2000, convertendo assim uma tendência de sindicalização para desfiliação da organização sindical.

Lucio (2020) indica ainda que alterações nas legislações trabalhista foram promovidas em mais de 110 países no período entre os anos de 2008 e 2014, conforme estudo (*Drivers and effects of labour market reforms: Evidence from a novel policy compendium*) publicado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Conforme demonstrado no gráfico 4, em pesquisa realizada pela FGV, observa-se que, com exceção de países nórdicos que possuem alto grau de sindicalização, os demais países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento (OCDE) apresentaram baixa da taxa de sindicalização a partir do final da década de 90.

**Gráfico 4** – Taxa de sindicalização OCDE x Brasil (em % da força de trabalho) 1999 a 2012



Fonte: OCDE e PNAD. Elaboração: FGV/IBRE.

Mesmo durante o fomento do sindicalismo por um governo de esquerda, o Brasil continuou a apresentar um movimento de queda na filiação sindical, que veio a se acentuar bruscamente após a reforma trabalhista apresentada pela Lei da Reforma Trabalhista promulgada no ano de 2017.

### **2.3 Reforma Trabalhista de 2017**

O ano de 2017 marcou uma transformação profunda da legislação trabalhista brasileira e, conseqüentemente, nas relações de trabalho institucionalizadas com a promulgação da Lei nº 13.467/2017, mais conhecida como Reforma Trabalhista.

Conforme parecer do relato da PL 6.787/2016, as razões para promulgação se pautaram na necessidade de modernizar a CLT, desburocratizar a criação de empregos formais em contraposição à crise econômica da época, reduzir o número de processos trabalhistas que carregam o judiciário e, por fim, ampliar a liberdade do trabalhador quanto à sua contribuição sindical (BRASIL, 2017).

A Confederação Nacional da Indústria (CNI, 2017) exalta a promulgação da reforma como forma de aumento da competitividade do setor produtivo do Brasil, salienta a proeminência das negociações entre o empregado e o empregador em detrimento da legislação, o fim da ultratividade, o fim da computo das chamadas “horas na estrada”, a previsão do teletrabalho do trabalho-intermitente e o fim da contribuição sindical obrigatória.

Em contraposição, Dieese (2017) classifica como retrocessos as alterações promulgadas pela Lei 13.467/2017, por considerar que a modernização das relações de trabalho deve prever novas formas de contratação, mas não em detrimento da perda de direitos já estabelecidos, e sim com a previsão de novas proteções e travas em favor do trabalhador.

De forma mais contundente, Krein (2018) utiliza o termo “contrarreforma” para se referir ao que ele classificou como “um duro golpe contra os mais pobres”. Ele considera que a referida lei é a tradução do anseio de desregulação dos direitos trabalhistas por parte da classe patronal, que se fortaleceu com o esvaziamento do governo do Partido dos Trabalhadores a partir de 2013. Esse movimento favorece a proeminência do mercado e do capital na condução dos acordos de remuneração frente à classe trabalhadora, que por desequilíbrio natural, sem a devida organização e proteção, perde na disputa.

Outro aspecto observado na reforma foi a falta de diálogo junto às organizações sociais e também com a própria sociedade para construção da lei em questão. A organização do debate ficou a cargo da alta gestão da Justiça do Trabalho e das confederações patronais (Confederação Nacional da Indústria [CNI], 2017; MTE). A aprovação em tempo recorde reforça esse esvaziamento da discussão por parte de outros atores envolvidos (AMORIM, 2020).

Com a alteração e introdução de mais de 201 dispositivos (BRASILEIRO, A.; BRASILEIRO, C., 2021), a lei alterou pontos sensíveis da antiga redação.

O Quadro 2 realiza uma comparação de conteúdo da legislação pré e pós a promulgação da reforma. Pontos sensíveis como férias, compensação de horas, banco de horas, trabalho intermitente, contribuição sindical, trabalho remoto/home office, contrato de trabalho por tempo parcial e rescisão por mútuo acordo foram abordados nessa comparação de forma a exprimir suas principais diferenças.

**Quadro 1 – Alterações promovidas pela reforma trabalhista**

<b>TÓPICO</b>	<b>ANTIGA LEGISLAÇÃO</b>	<b>LEI N.13.467/2017</b>
<b>FÉRIAS</b>	Dois períodos, um dos quais deve ser superior a 10 dias (exceto menores de 18 e maiores de 50 anos).	Três períodos superiores a cinco dias, sendo um de no mínimo 14 dias. O início não deve ser dois dias antes de feriado ou repouso semanal (vale para qualquer idade).
<b>COMPENSAÇÃO DE HORAS</b>	Mediante acordo escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva.	Por acordo individual, tácito ou escrito, para compensação no mesmo mês. Horas extras habituais não descaracterizam o acordo.
<b>BANCO DE HORAS</b>	Obrigatória a negociação com sindicato. Limite de 12 meses.	Limite de seis meses para negociação direta com o empregado. Limite de 12 meses para negociação com o sindicato.
<b>TRABALHO INTERMITENTE</b>	Sem previsão específica na legislação.	Nova modalidade de contrato de trabalho com alternância de períodos de prestação de serviço e de inatividade. Contrato por escrito com o valor da hora.
<b>CONTRIBUIÇÃO SINDICAL</b>	Obrigatória no valor referente a um dia de salário no ano.	Voluntária para o empregado, desde que seja expressamente autorizada em carta pelo mesmo. Opcional para a empresa.
<b>TRABALHO REMOTO/HOME OFFICE</b>	Sem regulamentação própria.	Contrato escrito com previsão de manutenção reembolso de despesas entre outros. Mudança de home office para residencial por acordo mútuo ou por mudança na empresa.
<b>CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO PARCIAL</b>	Limitada a 25 horas semanais, sem horas extras. Férias proporcionais ao número de horas trabalhadas por semana.	Até 30 horas semanais, proibida hora extra. Até 26 horas semanais, até 6 horas extras semanais. Regras para férias não mudam.
<b>RESCISÃO POR MÚTUO ACORDO</b>	Sem previsão legal.	Previsto, com direito a: 50% do valor prévio, 20% de multa sobre o saldo do FGTS, 80% do saldo do FGTS, demais verbas trabalhistas. Sem direito a seguro desemprego.

Fonte: Dados da pesquisa.

Em que pese as mudanças acarretadas pela referida lei nos diversos pontos abordados no quadro anterior, Galvão et al. (2019) indicam que a desobrigação da contribuição sindical por parte da classe trabalhadora visa atacar frontalmente o sistema de financiamento da organização sindical.

No quadro abaixo, pontos sensíveis da legislação são comparados sob a perspectiva da redação pré e pós promulgação da lei. Observa-se que o fulcro das alterações é retirar travas de proteção que visam o bem estar do funcionário. Por outro lado, a legislação proporciona meios de manutenção do contrato registrado contando com mais opções de modelo de trabalho.

**Quadro 2** – Comparativo entre redações da Lei Trabalhista antes e após a Reforma Trabalhista de 2017

<b>ARTIGO</b>	<b>REDAÇÃO PRÉ-REFORMA DE 2017</b>	<b>REDAÇÃO PÓS-REFORMA DE 2017</b>
<b>578</b>	As contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação do “imposto sindical”, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo.	As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.
<b>579</b>	A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591.	O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.
<b>582</b>	Os empregadores são obrigados a descontar, da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano, a contribuição sindical por estes devida aos respectivos sindicatos.	Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Fonte: Brasil (2017).

Galvão et al. (2019) salientam que a consequência da reforma é percebida na precarização das estruturas físicas dos sindicatos, o fechamento de postos de apoio, o fechamento de entidades

sindicais e até a reestruturação para compartilhamento do mesmo espaço por mais de uma entidade sindical.

O Quadro 4 traz uma análise mais profunda de Dieese (2017), que elenca separadamente as alterações promovidas pela lei em torno da organização sindical e das negociações coletivas apresentando deficiências estruturais das modificações. Esses pontos são os que mais parecem influenciar na remuneração dos funcionários pela perspectiva de negociação entre a classe patronal e os sindicatos representantes dos funcionários.

**Quadro 3 – Alterações nas matérias de Organização Sindical e Negociações Coletivas**

<b>ORGANIZAÇÃO SINDICAL</b>	
Comissão de sindicantes sem vínculo sindical	Possibilita a representação de empregados frente à administração da empresa por grupos pequenos de funcionários, a depender do tamanho da empresa. Tal previsão conflitua diretamente com o papel dos sindicatos. Tais grupos representativos não possuem as mesmas proteções sindicais, o que enfraquece a negociação frente à organização empresarial.
Extinção da contribuição sindical obrigatória	Extingue a maior fonte de financiamento dos sindicatos. A não viabilização da sobrevivência dos sindicatos esvazia a organização da classe trabalhadora frente às disputas trabalhistas.
Instituição da “Reparação de Dano Extrapatrimonial”	Possibilita a responsabilização do empregado por danos à imagem, marca, nome, segredo empresarial e ao sigilo da correspondência.
Desobrigação da presença do sindicato na rescisão do contrato de trabalho	Além do sindicato, tal alteração também desobriga a presença do Ministério do Trabalho na rescisão de contratos com mais de um ano. Tal alteração favorece um ambiente de possível pressão do empregador e fragilidade do empregado para assinatura de rescisões com renúncias de direitos.
<b>NEGOCIAÇÕES COLETIVAS</b>	
Aceitação do negociado em detrimento do legislado	Ponto sensível da lei que coloca como prevalente o acordo entre o empregado e o empregador, mesmo que os termos estejam abaixo dos pactuados na legislação trabalhista. A generalização na redação do dispositivo permite que vários itens do contrato sejam abarcados por esse instrumento.
Prevalência dos acordos em detrimento das convenções coletivas	Na mesma esteira do “negociado sobre o legislado”, esta alteração coloca como secundária a validade das convenções coletivas frente

	aos acordos individuais, fomentando assim a desorganização da classe e o enfraquecimento da negociação junto à classe patronal.
Extinção da ultratividade das normas coletivas	Esta parte do texto esgota a proteção dos direitos adquiridos nas convenções coletivas, até que elas sejam atualizadas após o fim da sua vigência.
Previsão de negociação individual para trabalhadores com ensino superior ou salários maiores	Assim como o dispositivo do “negociado sobre o legislado”, essa modificação fomenta o acordo individual, situação essa que acaba por enfraquecer o empregado.
Negociação individual para rescisão e compensação de jornada	Parte da redação que reforça o esvaziamento da ação sindical na relação entre empregado e empresa, fomentando a negociação individual.

Fonte: Dieese (2017).

Brasileiro, A. e Brasileiro, C. (2021) apontam que o movimento de desregulação das leis trabalhistas, principalmente no que tange à contribuição sindical, não se esgotou com a Reforma Trabalhista de 2017, tampouco se restringe à garantia de liberdade de escolha por parte do empregado. Prova disso é o texto proposto na medida provisória 873 editada pelo governo vigente em março de 2019. A proposta da medida provisória, que mais tarde teve seu prazo expirado no congresso sem análise, era a de responsabilizar a contribuição sindical aos próprios sindicatos por meio do envio de boletos para o recebimento, o que encarece de forma exponencial a logística do movimento sindical.

Marcelino, P. e Galvão, A. (2019) aponta que, em pesquisa da REMIR, o imposto sindical, tal qual era conhecido antes da reforma, deixou de protagonizar as fontes de financiamento dos sindicatos. Não foram observadas tentativas da organização sindical para barrar as alterações trazidas pela reforma, mas sim a reorganização no fomento de outras fontes de recurso, como cobranças atreladas à negociação coletiva.

Dieese (2017) apresentaram, em pesquisa qualitativa, que 59,5% dos entrevistados avaliam negativamente os acordos realizados após a Reforma Trabalhista. Em paralelo, Scherer (2019) indica, em pesquisa quantitativa, a redução de acordos em um percentual de 22,7% e convenções num percentual de 25,3% nos 10 primeiros meses do ano de 2018.

Apontamento importante trazido na pesquisa de Galvão et al. (2019) é referente à redução do número de Convenções Coletivas de Trabalho vigentes. Entre a promulgação da reforma em 2017 e o ano de 2019, o número de CCTs atualizadas reduziu exponencialmente.

Para Lúcio (2020), foi invertida a lógica da hierarquia normativa que regia o direito trabalhista. A Constituição passou a ser o teto alcançável em negociações por direitos que, por sua vez, podem ser reduzidos pelas convenções e acordos coletivos. Anteriormente essas mesmas convenções eram tidas como meios para maior sucesso no equilíbrio da disputa entre a classe trabalhadora e a patronal.

#### **2.4 Terceirização de serviços no âmbito das IFES**

Como um modelo novo de gestão que surge frente às demandas de competitividade global do mercado (MORAES; MAIA, 2020), a terceirização se caracteriza pela contratação de uma empresa fornecedora de serviços para a realização de atividades, que não sejam o foco principal da contratante. Essa prática no Brasil é uma realidade enquanto modelo de gestão que se encontra em plena expansão. Por isso, as alterações em sua regulação geram impactos mercadológicos que abrangem grande parte da sociedade.

Visto como fenômeno que emergiu principalmente nos anos 1990, no Brasil as indústrias automobilísticas e suas montadoras foram as primeiras instituições precursoras desse modelo. Tal modernização é vista como necessária por alguns autores, pois permitiu que o país adentrasse no mercado mundial. Nessa perspectiva, o foco das instituições privadas foi posto sob as fabricações de produtos com alto valor agregado, o que intensificou a busca por eficiência e flexibilização nos processos de produção (MORAES et al., 1999).

Não obstante, também decorrente do contexto dos anos 1990 – de sucessivas crises, e na busca de eficiência e solução de problemas econômicos, a estratégia de flexibilização foi adotada pelo setor público brasileiro. Para Moraes et al. (1999), a terceirização teria sido propícia para “enxugar e desafogar” a máquina pública. À vista disso, a externalização de serviços além de ser uma estratégia para redução dos custos governamentais, se utilizada com controle, gestão e desenvolvimento, poderia ser uma solução para os problemas econômicos e financeiros do país, segundo os autores.

As produções de bens e serviços, nesse sentido, ficaram totalmente a cargo do mercado – sendo esse o contexto em que foram incentivadas as privatizações e o processo intenso de desestatização. Ao final, os “serviços auxiliares”, parte da limpeza, transporte e vigilância, entre outros técnicos foram designados à terceirização. Além disso, devido a essas reestruturações, foi necessária a formulação de um novo tipo de contratação pública – funcionários estatutários –, que

por estarem próximos a serviços sensíveis do Estado, não deveriam ser terceirizados (DIEESE, 2008).

Em termos jurídicos, a possibilidade de delegar determinados serviços às empresas privadas, foi possível com o Decreto-Lei 200/1967, em que se indicou a necessidade de transferência e descentralização de atividades para evitar a burocracia estatal. Já com a Lei 8.666/93, alterada em 1994, foram instituídos os termos aos quais estados, municípios e o Distrito Federal pudessem realizar também esses contratos e licitações (DIEESE, 2008).

Dando continuidade aos ajustes realizados ainda para a propagação desse modelo de terceirização no país, em 1993, o Tribunal Superior do Trabalho determinou critérios para evitar situações de irregularidades nesses serviços. Por exemplo, foi exigido que a contratação de trabalhadores por essas empresas que assumem o serviço terceirizado fosse realizada de forma a evitar a ocorrência de vínculo empregatício (DIEESE, 2008).

Além disso, determinou-se que essas contratações feitas pelas instituições públicas deveriam ocorrer mediante licitações, o que garantiria igualdade entre as possíveis contratantes do serviço indicado. Ressalta-se que é previsto na Lei de Licitações e Contratos Administrativos – 8.666/93 (BRASIL, 1993)<sup>2</sup>, que a Administração Pública deve fiscalizar e acompanhar a atuação dessas empresas contratadas e, assim, assegurar condições suficientes para a operacionalização de tais empresas sobre as atividades públicas. Enfatiza-se que essa é a principal Lei que determina sobre as licitações públicas do país. Ademais, conforme indicado na constituição federal (1988), segundo Mizael, Murad e Antonialli (2020) ainda é necessário *accountability*<sup>3</sup> desses contratados estabelecidos no âmbito governamental. Nesse sentido, garantindo o uso das verbas públicas de acordo com o que determinado entre as partes.

Entre as modificações em relação à forma com que essas licitações devem ser realizadas, Mizael, Murad e Antonialli (2020) mencionam a alteração de 2017, sob a Instrução Normativa (IN) nº 5. Destaca-se que anteriormente a essa IN, em 2016, segundo Miranda, Santos e Almeida (2019), a Controladoria Geral da União (CGU) e o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento

---

<sup>3</sup> A partir de 2021, nova lei de licitações é a 14.333 de 2021. Porém, manteve-se no texto a lei 8.666/93 tendo em vista que os contratos analisados neste trabalho foram instituídos durante a vigência da mesma.

<sup>4</sup> Indica a responsabilização/vinculação de membros e setores de uma organização a realizarem prestação de contas a autoridades, internas ou externas, destinadas à fiscalização.



e Gestão (MP) anunciaram a IN nº 01, que tinha como objetivo uma ordenação sobre as questões de controles e governanças e entidades das instituições governamentais federais.

A IN nº 05, em específico, indicou o gerenciamento de risco como exigência entre os passos para a contratação de serviços. Assim, prezou por uma verificação da qualidade dos serviços públicos, à qual teria participação da sociedade. Também foi instituído maior foco nas questões de *accountability*, e determinou que a responsabilidade da gestão de riscos seria dos gestores, contudo, não ofereceu nenhum modelo para tal realização. Em consequência disso, verificou-se que nem todas as instituições públicas seguiriam a adoção desse processo (MIZAEL; MURAD; ANTONIALLI, 2020; MIRANDA; SANTOS; ALMEIDA, 2019).

Tratado o histórico da terceirização na esfera pública do Brasil, analisa-se o cenário objeto da pesquisa. Tratando-se de Instituições de Ensino Superior, foi por meio do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) que a separação entre cargos de carreira e acessórios ganhou fôlego na prática e acarretou na extinção de concursos para novas contratações daqueles cargos que não estivessem no Plano (MANARINO, 2017).

Manarino (2017) aponta que a partir do programa promovido pelo Ministério da Educação, Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), foi possível observar um aumento nessas contratações terceirizadas no âmbito das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES). Destaca-se novamente que esse processo ocorreu principalmente em atividades-meio, visto que as atividades fins – no caso das IFES, o ensino e pesquisa – oferecidas à sociedade é de responsabilidade estatal.

O Quadro 4 demonstra um compilado dos autores identificados na pesquisa com abordagem dos temas Reforma Trabalhista e sindicalismo.

**Quadro 4** – Literatura relacionada identificada

<b>Autor(es)</b>	<b>Ano</b>	<b>Título</b>
Ana Clara Matias Brasileiro e Carol Matias Brasileiro	2020	Contribuição Sindical Obrigatória: Liberdade Cínica
Andréia Galvão, Bárbara Castro, José Dari Krein e Marilane Oliveira Teixeira	2019	Reforma trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo
Antônio Virgílio Bittencourt Bastos e Paula Rebouças Costa	1998	Os vínculos do trabalhador com a organização e o sindicato: padrões de comprometimento e valores relativos ao trabalho
Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos	2017	A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil.
Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos	2017	Relações de trabalho sem proteção: de volta ao período anterior a 1930?

Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos	2017	Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores: contrato de trabalho temporário e terceirização.
Márcia da Silva Costa	2003	Reestruturação produtiva, sindicatos e a flexibilização das relações de trabalho no Brasil
Wilson Aparecido Costa de Amorim	2020	Futuro do Trabalho no Brasil: cuidar das instituições.
José Dari Krein	2008	O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. Tempo Social, revista de sociologia da USP

Fonte: Elaborado pelo autor.

### 3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

#### 3.1 Classificação da Pesquisa

Gil (2008) classifica como quantitativa a pesquisa em que se analisa de forma matemática dados numéricos para investigação e apontamento da motivação de determinada causa. Nesse sentido, foram quantificados dados de contratos de serviços terceirizados da UFU em associação com dados mercadológicos, como o histórico do índice de inflação e as taxas de atualização do salário-mínimo.

Considerando que o pesquisador durante uma análise de dados qualitativos objetivou identificar “algo a partir do que os sujeitos da investigação lhe confiam” (AMADO, 2000) e, também, que as crenças destes que fazem parte do processo analisado são fundamentais para entendimento da matéria analisada (BAUER; GASKELL, 2008), foram realizadas e examinadas entrevistas semiestruturadas com os grupos envolvidos na definição do salário dos funcionários terceirizados de contratos da administração pública.

Gunther (2006) indica a possibilidade de associação das abordagens quantitativa e qualitativa para maximização da análise proposta. A metodologia adotada nesta pesquisa consiste na utilização de dados provenientes de diversas fontes para estudo do mesmo fenômeno, formando assim uma abordagem qualitativa com contribuições quantitativas.

#### 3.2 Análise documental

Com o intuito de identificar de forma fundamentada o nível de incidência de contratos da UFU para prestação de serviços terceirizados com dedicação exclusiva de mão de obra que apresentaram redução salarial para seus funcionários após a Reforma Trabalhista, foi realizada análise a partir do levantamento dos salários pagos para as categorias de motorista, recepcionista,

servente de limpeza, vigilante e pedreiro. Tal levantamento levou em conta os salários pactuados nas convenções coletivas ligadas a tais contratos durante o período de 2013 a 2022.

### 3.2.1 Contratos

Os contratos analisados, por possuírem natureza pública, dispensaram análise do comitê de ética para estudo dos dados. Sendo assim, os contratos foram pesquisados e identificados por meio do portal de licitações da UFU. Os demais documentos pertinentes a cada contrato foram levantados por meio de acesso externo à plataforma Sistema Eletrônico de Informações (SEI).

Para averiguação de conexão da reforma trabalhista de 2017 com uma possível redução salarial das categorias analisadas, foram comparados os valores de salários pagos no último ano de vigência de contratos firmados antes da reforma frente aos salários pagos no primeiro ano de contratos firmados após a promulgação da referida lei. Esse levantamento visa indicar se houve redução nominal de salário durante a substituição de contratos realizados antes da reforma por contrato realizados após promulgação da reforma.

**Quadro 5** – Cálculo da diferença salarial entre contratos firmados pré e pós reforma

TIPO DE SERVIÇO		
Contrato Pré-Reforma Trabalhista	Salário Última Vigência	X
Contrato Pós-Reforma Trabalhista	Salário Primeira Vigência	Y
	Diferença	X-Y

Fonte: Dados da pesquisa.

### 3.2.2 Convenções Coletivas

Outro aspecto importante da análise é as atualizações das próprias convenções coletivas de trabalho que vinculam tais contratos. Isso porque, durante a vigência usual de 5 anos dos contratos públicos de serviços terceirizados com dedicação exclusiva de mão de obra, a atualização do valor dos salários pagos aos funcionários terceirizados perpassa o reequilíbrio econômico financeiro pleiteado anualmente pelas empresas contratadas.

Conforme indicado na lei 8.666/1993, o reequilíbrio se caracteriza pela revisão e recomposição de preços pactuados entre a administração e a contratada em virtude de fatos supervenientes, previsíveis ou não, que desalinhem os valores acordados, como é o caso do ajuste

salarial de categorias envolvidas na contratação. Porém, a legislação também prevê que esse realinhamento deve ser fornecido de acordo com algum índice ou instrumento.

Destaca-se que é com base na atualização das convenções coletivas de trabalho vinculadas a tais instrumentos contratuais que são realizados os reequilíbrios e contratos de terceirização de mão de obra. Em teoria, se o contrato está atrelado a uma convenção e a mesma não sofre atualização, a administração fica impedida de promover o repasse para que a empresa contratada reestabeleça as perdas inflacionárias ou de mercado nos salários de seus funcionários. Por outro lado, a administração fica obrigada a efetuar o repasse da diferença em caso de atualização da convenção.

Sendo assim, um dado abordado pela pesquisa é proveniente do levantamento comparativo ano a ano a partir de 2012, para averiguação do percentual de reajuste firmados pelas convenções utilizadas nos contratos analisados. O intuito de tal levantamento é identificar se os ajustes fornecidos pelas convenções sofreram redução após o ano de 2017 em comparação com os anos anteriores, sendo que tal amostra abrange cinco anos antes e cinco anos após a reforma.

O percentual de reajuste foi definido pela identificação do valor do salário da última convenção, subtraído o valor do salário da convenção anterior e dividido pelo próprio valor da convenção anterior, seguindo toda a série histórica.

**Quadro 6** – Cálculo do percentual de ajuste das convenções entre 2012 e 2021

<b>ANO</b>	<b>PERCENTUAL DE AJUSTE DA CCT</b>
2012	(salário 2021 - salário 2011)/ salário 2011
2013	(salário 2021 - salário 2012)/ salário 2012
2014	(salário 2021 - salário 2013)/ salário 2013
2015	(salário 2021 - salário 2014)/ salário 2014
2016	(salário 2021 - salário 2015)/ salário 2015
2017	(salário 2021 - salário 2016)/ salário 2016
2018	(salário 2018 - salário 2017)/ salário 2017
2019	(salário 2019 - salário 2018)/ salário 2018
2020	(salário 2020 - salário 2019)/ salário 2019
2021	(salário 2021 - salário 2020)/ salário 2020

Fonte: Dados da pesquisa.

Para formulação desse dado, além das CCT dos contratos de portaria e recepção das universidades analisadas, foram coletados ajustes de 15 convenções trabalhistas ligadas a 15 sindicatos com abrangência territorial no estado de Minas Gerais e que vinculam contratos de outras categorias terceirizadas nessas três instituições, conforme quadro abaixo:

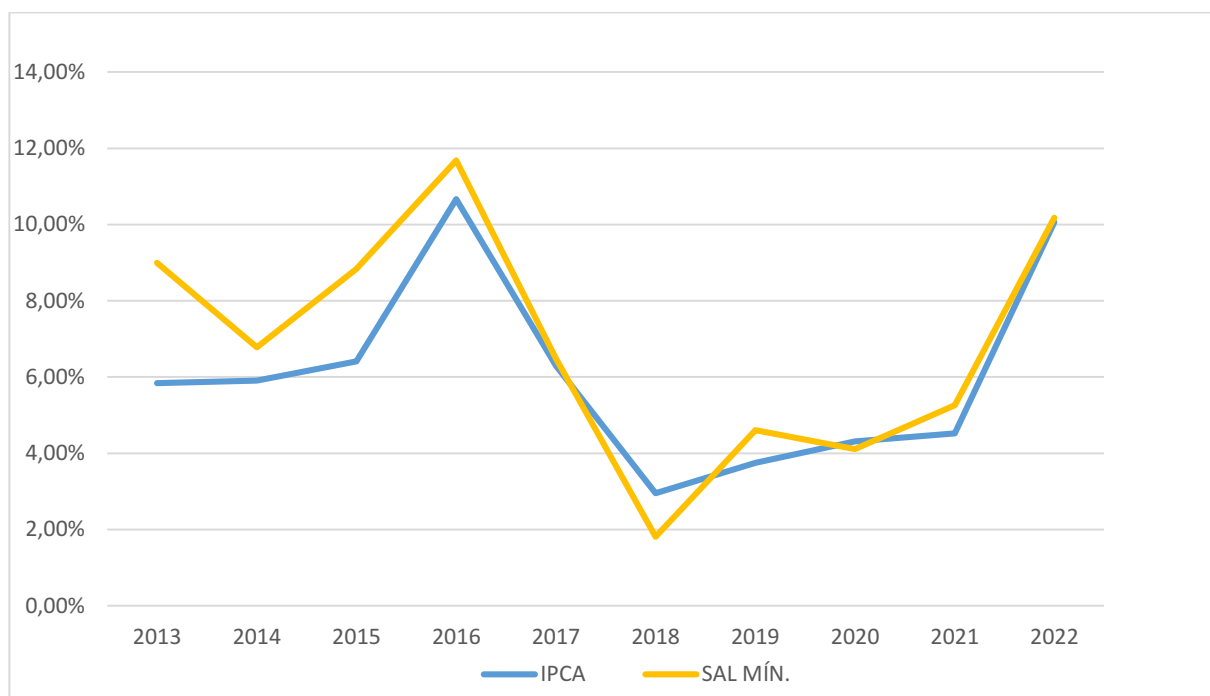
**Quadro 7** – Lista dos Sindicatos analisados no percentual de ajuste

<b>CONTRATO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>COVENÇÃO COLETIVA NO MTE</b>
UFU	Portaria e Recepção	13621.108060/2020-66
	Conservação e limpeza	13621.103235/2022-19
	Motorista	46211.001966/2019-06
	Vigilante	14021.138648/2021-57
	Pedreiro	46248.000382/2017-26

Fonte: Dados da pesquisa.

### 3.2.3 Índices de variação de preços

Em convergência com o dado acima, também foi feita a comparação do percentual de ajuste ofertado pelas atualizações das CCT com o percentual de inflação do ano correspondente. Esse dado visa identificar se os ajustes proporcionados pelas convenções estão sendo capazes de repor as perdas inflacionárias ano a ano.

**Gráfico 5 – Comparativo entre IPCA e Salário Mínimo**

Fonte: IBGE (2021).

Ainda na esteira de contrapor os percentuais de ajustes estabelecidos pelas CCT ano a ano com dados de mercado, também foram comparados os percentuais de ajuste dessas convenções com os índices de ajuste do salário mínimo no mesmo espaço temporal, 2012 a 2021.

Esses últimos dados foram inseridos em gráficos de linha de tendência para que haja a comparação simultânea com sobreposição dos três índices. Essa visão pode indicar a relação entre o marco da reforma trabalhista e a propensão de ajustes positivos ou negativos dos salários propostos por cada um dos sindicatos analisados frente a índices de variação de preços.

Acima são apresentadas as linhas de tendência da Inflação e do Salário Mínimo que foram utilizadas para comparativo com os ajustes promovidos pelas convenções coletivas de trabalho.

### 3.3 Público Entrevistado

Para a coleta de dados corroborar com os objetivos acima, em convergência com o referencial teórico da pesquisa, foram elencados para participar de um questionário estruturado

quatro grupos que possuem relação direta com a remuneração salarial dos funcionários terceirizados dos contratos da UFU.

a) Funcionários terceirizados

- i. **Motivação:** são os maiores beneficiários ou desfavorecidos pelos reajustes nas convenções coletivas e, conseqüentemente, nos instrumentos contratuais entre as empresas e a administração pública. São detentores do direito de escolha para a contribuição sindical.
- ii. **População e amostra:** Em virtude de maior proximidade física entre o pesquisador e os participantes, foram convidados e entrevistados 5 funcionários terceirizados da Universidade Federal de Uberlândia, sendo um funcionário pertencente a cada uma das funções analisadas. Também foi critério para a seleção dos participantes o tempo de serviço dos funcionários executando a mesma função dentro da UFU, isso para que seja possível o recorte da visão do funcionário que teve vínculo com contratos firmados antes e após a reforma trabalhista. Sendo assim, todos os 5 participantes possuem no mínimo 7 anos de serviço na instituição.

b) Gestores/fiscais de contratos

- i. **Motivação:** representam diretamente a administração frente ao instrumento contratual, possuem participação na formulação dos contratos, estão diretamente ligados à fiscalização das responsabilidades trabalhistas das empresas contratadas, recebimento e processamento dos pedidos de repactuação, avaliação dos serviços prestados e condução dos processos de pagamento.
- ii. **População e amostra:** na Universidade Federal de Uberlândia foram entrevistados 4 fiscais e 1 gestor de contrato. Para que houvesse diversidade na amostra, os contratos aos quais esses servidores estão ligados são distintos e acompanham os

serviços/categorias elencadas para análise do item 3.2 desta pesquisa.

**Quadro 8** – Gestores e fiscais de contratos da UFU participantes da entrevista

ÓRGÃO	CONTRATO	OBJETO DO CONTRATO	PORTARIA DE NOMEAÇÃO
UFU	011/2022	Serviços de Apoio Administrativo	Portaria-SEI nº 175, de 14 de abril de 2022
	068/2020	Serviços de Conservação e Limpeza	Portaria Reito Nº 970, de 12 de novembro de 2020
	035/2013	Contratação de Motoristas	Portaria Reito Nº 1392, de 11 de novembro de 2019
	044/2021	Serviços de Vigilância Patrimonial	Portaria de Pessoal UFU Nº 3774, de 28 de setembro de 2021
	061/2020	Serviços de Manutenção Predial (serralheiro, vidraceiro, marceneiro)	Portaria de Pessoal UFU Nº 1990, de 06 de maio de 2022

Fonte: dados da pesquisa.

- c) Representantes legais de empresas prestadoras de serviços terceirizados com dedicação de mão de obra exclusiva
- i. **Motivação:** responsáveis pela contratação dos funcionários, definição de qual CCT será utilizada para vinculação da remuneração dos funcionários, pagamento dos direitos trabalhistas pactuados na respectiva convenção, responsável pela atualização salarial dos funcionários de acordo com as convenções.
  - ii. **População e amostra:** foram realizadas pesquisas com cinco representantes legais das empresas vinculadas a contratos de serviços terceirizados da UFU. As empresas terceirizadas selecionadas estão vinculadas aos contratos analisados nos itens anteriores da pesquisa.
- d) Presidentes de sindicatos utilizados nas contratações



- i. **Motivação:** responsáveis legais pela organização na assinatura das convenções coletivas de trabalho, responsáveis pela condução e firmamento das atualizações das convenções.
- ii. **População e amostra:** foram contatados sete sindicatos ligados aos contratos e convenções analisados nos itens anteriores da pesquisa. Cinco presidentes se disponibilizaram a participar da pesquisa, conforme quadro abaixo:

**Quadro 9** – Sindicatos cujos representantes participaram da entrevista

SINDICATO	CATEGORIA VINCULADA
SINDEACO - Sindicato dos Empregados nas Empresas de Asseio Conservação e similares do Triângulo Mineiro e Alto Parnaíba	Portaria, Recepção e Limpeza
Sindicato dos Trabalhadores em transportes Rodoviários de Uberlândia	Motorista
Sindicato dos Empregados das Empresas de Segurança e Vigilância do Estado de Minas	Vigilante
SINTICOM-TAP – Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Uberlândia, Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba	Pedreiro
SINTAPPI/MG – Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Assessoramento, Pesquisas, Perícias, Informações e Congêneres de Minas Gerais	Apoio Administrativo

Fonte: dados da pesquisa.

As entrevistas foram realizadas mantendo a categorização proposta no Capítulo 3 deste trabalho, sendo a divisão feita entre funcionários, empregadores, gestores de contrato e representantes sindicais. Para cada uma das categorias acima foram feitas cinco entrevistas com o mesmo roteiro abordado.

Para início da análise, foi elaborado o Quadro 11 com o resumo dos dados pessoais dos entrevistados. Essa categorização traça um perfil médio dos entrevistados e, conseqüentemente, dos ocupantes de cada uma das categorias.

**Quadro 10** – Perfil dos entrevistados separados por categoria

	<b>MÉDIA DE TEMPO NA FUNÇÃO</b>	<b>MÉDIA DE IDADE</b>	<b>FORMAÇÃO MÉDIA</b>
<b>FUNCIONÁRIO</b>	7	35	Ensino médio
<b>EMPREGADOR</b>	24	50	Ensino superior
<b>GESTOR DE CONTRATO</b>	7	39,2	Especialização
<b>REPRESENTANTE SINDICAL</b>	9,2	47,4	Ensino superior

Fonte: Dados da Pesquisa.

Para os serviços analisados, em nenhuma das categorias de trabalho é exigido nível superior, por conseguinte apenas um dos funcionários entrevistados indicou possuir este nível de escolaridade, tendo o restante indicado possuir o ensino médio completo. Não foi sinalizada por estes entrevistados a perspectiva de ingresso no ensino superior.

Na categoria de empregadores, fica evidente a experiência na respectiva função. Quatro dos entrevistados são sócios ou proprietários das empresas enquanto um deles faz a gerência da organização. Todos indicaram possuir nível superior e média de idade de cinquenta anos, estando todos acima dos trinta e cinco anos.

Todos os gestores de contrato também indicaram possuir ensino superior com especialização concluída. A média de atuação nesta função é de sete anos, sendo que para a maioria destes, a referida função está sendo desempenhada desde o ingresso na instituição.

Por fim, a maioria dos representantes sindicais declararam possuir nível superior, sendo que apenas um entrevistado dessa categoria informou ter o ensino médio. O menor tempo de experiência dos entrevistados nessa categoria é de 6 anos, porém durante a entrevista todos informaram possuir atividades junto ao sindicato antes da gestão dos mesmos. Dos cinco sindicatos relacionados nas entrevistas, três foram representados pelos seus respectivos diretores, enquanto dois pelos seus advogados. Neste ponto, entende-se que em torno da matéria abordada, o vínculo e as atividades destes dois últimos está muito atrelada a posição formal da organização, não trazendo prejuízo para o trabalho.

Seguindo o roteiro de perguntas, buscou-se extrair dos participantes as suas conclusões acerca dos benefícios/malefícios acarretados pela reforma trabalhista bem como suas percepções

acerca dos sindicatos e suas atuações. Para melhor leitura dos resultados, os mesmos foram separados pelas categorias dos entrevistados.

### **3.4 Formulário para Entrevista Semi-Estruturada**

Uma entrevista a partir de um formulário semi-estruturado foi desenvolvida e realizada individualmente para atender duas demandas da pesquisa proposta:

- Ratificar ou refutar os dados da análise numérica dos contratos no que tange a uma possível relação da reforma trabalhista com a redução salarial real de funcionários terceirizados.
- Identificar uma métrica/índice mais justa para repactuação dos contratos de fornecimento de mão de obra exclusiva, em detrimento das convenções coletivas que não apresentam atualizações ou apresentam ajustes abaixo da inflação.

O formulário das entrevistas foi idealizado (Apêndice 1) para conter as mesmas questões para ambos os grupos de participantes, de modo a extrair os pontos de divergência e convergência na percepção dos efeitos da reforma trabalhista na remuneração dos funcionários terceirizados (FLICK, 2013).

Com o intuito de identificar aspectos não arrazoados na pesquisa bibliográfica e na análise dos contratos e convenções, as perguntas realizadas na entrevista foram semiestruturadas, deixando aberto o canal de resposta para que o entrevistado pontuasse de forma livre sua visão acerca do tema proposto (BAUER; GASKELL, 2008).

Dentre os empregadores participantes, salienta-se que uma das entrevistas foi respondida pelo gestor geral da região sudeste de uma das empresas contratadas pela UFU. Porém, este não figura o quadro societário da empresa que representa. Assim, apesar de responder como preposto da empresa em questão por mais de 17 anos, o seu vínculo com a organização em questão é de prestador de serviços vinculado por um contrato de Pessoa Jurídica.

Os Gestores de Contrato entrevistados, conforme colocado no quadro 11, possuem relativa experiência na condução dos serviços analisados, bem como na atuação da função de fiscalização e garantidor dos interesses da administração bem como do cumprimento das obrigações trabalhistas dos funcionários terceirizados por parte dos empregadores.

Em sua maioria, os gestores se demonstraram inteirados dos impactos nas relações de trabalho dos funcionários terceirizados dos serviços que gerenciam. Porém a maioria dos

entrevistados nessa categoria se demonstraram, de certa forma, isentos quanto à proposição de qualquer medida que vise a redução de impactos na remuneração dos funcionários terceirizados.

Todos os sindicatos entrevistados apresentaram uma série de pontos prejudiciais relativos à reforma trabalhista de 2017, fazendo um paralelismo muito próximo com as indicações feitas por Dieese (2017). Um dos sindicatos relacionados no trabalho não compareceu para a entrevista apesar dos vários agendamentos realizados. Durante os contatos com o mesmo, foi indicado pela atendente a falta de estrutura em que se encontra a organização, dispondo de pouca mão de obra para atuação e conseqüentemente para a realização da entrevista.

Foram estipuladas três categorias de perguntas para a realização da entrevista. A primeira categoria teve o objetivo de identificar o perfil do entrevistado, inclusive no que tange ao seu vínculo frente aos instrumentos contratuais de prestação de serviços terceirizados com mão de obra exclusiva. A segunda categoria teve como cerne estimular a percepção do entrevistado em relação à reforma trabalhista. Nessa categoria, foi mantido o foco no que tange à reforma e à relação direta com a remuneração dos funcionários. Por fim, a terceira categoria busca identificar a relação e percepção com a atuação dos sindicatos.

### **3.5 Análise de Dados**

A análise de conteúdo foi a técnica utilizada de forma a compreender os diversos sinais e aspectos transmitidos, não apenas no espectro das mensagens imediatas dos dados, mas principalmente com o enriquecimento atingido pela análise da discussão. Bardin (2016) indica ainda que tal técnica contempla a busca pelos significados ocultos em visões multifacetadas do mesmo tema.

Nesse sentido, a análise dos dados ocorreu utilizando-se de inferência entre os dados obtidos com a análise documental dos contratos, convenções coletivas e das entrevistas. Essas últimas, valendo-se dos princípios de cálculos de frequência, buscando identificar estruturas e características comuns às percepções dos entrevistados.

### 3.6 Matriz de Amarração

De forma a sintetizar e clarificar a metodologia utilizada, a Matriz de Amarração funciona como ferramenta de análise focada em torno do objetivo, modelo, hipóteses abordadas e técnicas utilizadas para análise do dados. A sua utilização possibilita ao pesquisador uma visão sintética e concreta em torno da arquitetura do trabalho, evitando erros na definição, condução e exposição das análises realizadas. (TELLES, 2021).

No quadro abaixo, a matriz de amarração representa a estrutura seguida pelo trabalho com o intuito de atingir os objetivos previamente estabelecidos, por meio dos dados coletados e as técnicas de análise utilizadas.

**Quadro 11 – Matriz de amarração**

<b>Problema de Pesquisa:</b> Qual o impacto da reforma trabalhista de do ano de 2017 na remuneração dos funcionários terceirizados da Universidade Federal de Uberlândia?			
<b>Objetivo Geral:</b> Analisar os impactos da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 nos contratos de serviços terceirizados com fornecimento de mão de obra exclusiva firmados pela Universidade Federal de Uberlândia com foco nas alterações salariais pactuados no início e nas renovações dos contratos.			
<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Fontes de Dados</b>	<b>Coleta de Dados</b>	<b>Análise de Dados</b>
(i) Identificar quais categorias desses contratos sofreram mais impactos salariais a partir do ano de 2017	Dados primários (documentos institucionais, de caráter público, fornecidos UFU, convenções coletivas de sindicatos analisados, índices de variação de preços) e entrevistas com atores envolvidos no processo de pagamento.	Análise de documentos primários; entrevistas	Análise de conteúdo
(ii) Analisar se uma possível redução na remuneração dos trabalhadores terceirizados da UFU está diretamente ligada à reforma trabalhista promulgada em 2017	Dados primários (documentos institucionais, de caráter público, fornecidos pela UFU, convenções coletivas de sindicatos analisados, índices de variação de preços) e entrevistas com atores envolvidos no processo de pagamento.	Análise de documentos primários; entrevistas	Análise de conteúdo
(iii) Propor a métrica mais justa para repactuação dos contratos de fornecimento de mão e obra exclusiva em detrimento das convenções coletivas que apresentem falta de atualizações.;	Dados primários (documentos institucionais, de caráter público, fornecidos pela UFU, convenções coletivas de sindicatos analisados, índices de variação de preços) e entrevistas com atores envolvidos no processo de pagamento.	Análise de documentos primários; entrevistas	Análise de conteúdo

Fonte: Dados da Pesquisa.

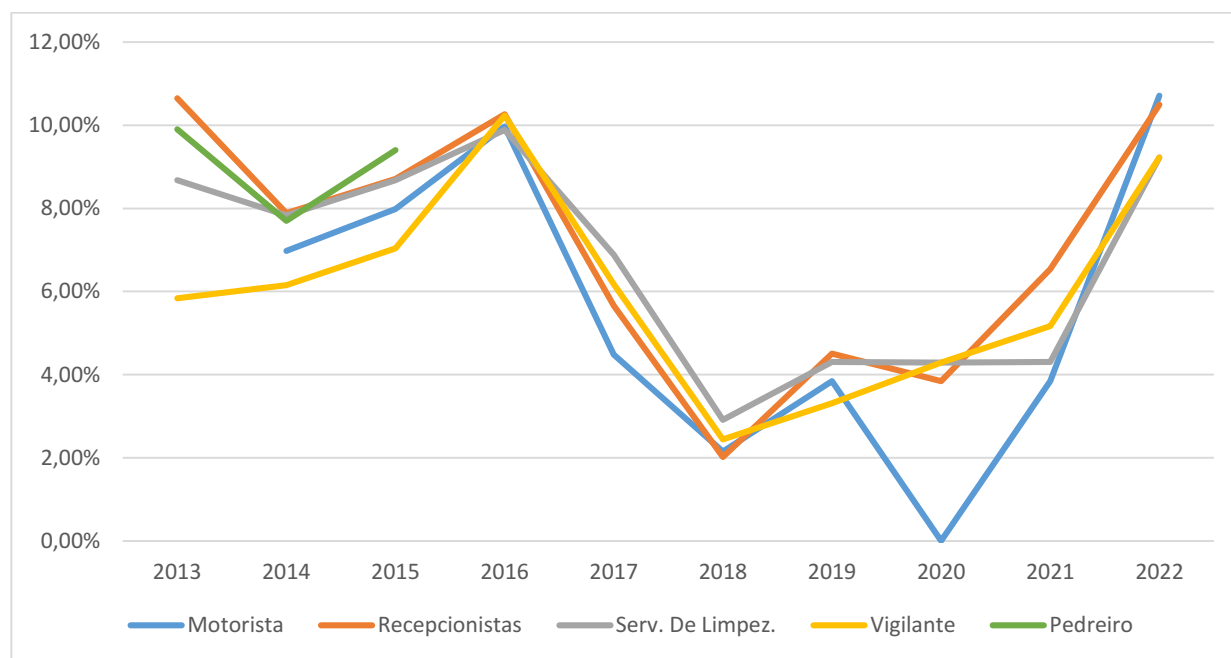
## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

### 4.1 Categorias com maior impacto salarial

Para cumprimento do primeiro objetivo do trabalho, foi realizado um comparativo entre as convenções coletivas analisadas e demonstra que em todas elas houve uma convergência no movimento e nos percentuais de reajuste dos respectivos salários ao longo da série histórica proposta.

Observou-se, porém, que, no caso da convenção de Motoristas, não houve reajuste no ano de 2020. A própria convenção trouxe em seu texto justificativas ligadas à pandemia para a manutenção dos salários nos mesmos patamares do ano de 2019. As justificativas foram a inviabilidade de condução de reuniões de negociação entre as comissões profissional e patronal, a decisão de retomada dessas negociações apenas em 01 de julho de 2020, os impactos sofridos pelos contratos de serviços firmados pela ala patronal, as medidas de isolamento em que se encontravam o Brasil e o Estado de Minas Gerais, as medidas trabalhistas implementadas pelo governo federal para enfrentamento da pandemia.

**Gráfico 6** – Comparativo de reajustes salariais entre categorias



Fonte: Dados da Pesquisa.

O Gráfico 6, também ressalta que a similaridade entre os percentuais de reajuste convergiu com uma informação coletada durante as entrevistas junto aos representantes sindicais. Durante as entrevistas verificou-se que todos os sindicatos observados utilizam o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), como base para proposição de ajustes. Isso corrobora para que os reajustes ocorram em patamares parecidos.

“No caso da remuneração, ela (reforma trabalhista) foi um pouco indiferente. No caso da terceirização de serviços, ela já é um segmento bem consolidado antes da reforma trabalhista. Então, os reajustes salariais sempre foram negociados, pelo menos nos últimos anos, via convenção coletiva, via sindicatos. E essas negociações sempre partem dos índices de reajustes que estão sendo aplicados no país, INPC, IPCA, Salário Mínimo. Então, nesse sentido, eu acho que ela agregou pouco para uma nova forma de revisão de salários, pelo menos para a classe terceirizada” (EMPREGADOR 1)

Observa-se ainda que a convenção de Pedreiros não apresenta reajustes desde o ano de 2017. Em comunicação junto ao representante do referido sindicato, o mesmo indicou que a relação entre a classe profissional e a patronal já encontrava dificuldades de acerto das reivindicações antes da reforma de 2017, porém a partir deste ano, não houve mais o acerto por parte da classe patronal em nenhuma proposta para reajuste desta convenção. O representante sindical indica ainda que após a reforma, foi expressiva a queda na quantidade de associados, que fez com que as negociações perdessem ainda mais força.

Neste ponto, apesar de um dos contratos de prestação de serviços da universidade possuir esta convenção como vinculante aos salários dos funcionários, em virtude da falta de atualização da mesma, os funcionários deste contrato estiveram sem reajuste até a finalização do contrato no ano de 2020. Na entrevista realizada junto ao representante da empresa fornecedora deste serviço, o mesmo indicou que solicitou parecer para a universidade para concessão de reajuste e repactuação dos preços por meio de algum dos índices de variação de preços, porém o entendimento do órgão é de que o reajuste poderia ocorrer apenas mediante a atualização da convenção. Um claro prejuízo aos funcionários que foram os únicos a sofrerem perdas com a falta de atualização da convenção.

Considerando que os reajustes das demais categorias convergiram em movimento, acompanhando a maioria dos índices de variação de preços, ficou evidente que os Pedreiros compõem a categoria que mais sofreu com reajustes salariais desde o ano de 2017.

Como indicado por Dieese (2017) um dos produtos pretendidos com a reforma era justamente promover o desmanche dos sindicatos, porém, não é clara a vinculação entre a reforma trabalhista e a falta de acordo dos sindicatos laboral e patronal desta categoria.

Uma possível relação para o desgaste da convenção coletiva em questão pode estar ligada ao dado do estudo de Galvão et. al.(2019), exposto na Tabela 2 deste trabalho, que coloca a Classe da Construção Civil em segundo lugar no *hanking* daquelas que mais sofreram baixa no quadro de funcionários sindicalizados em virtude de fechamento de postos formais de trabalho.

Conforme Krein (2018), mesmo que tais postos tenham sido transferidos para a informalidade, a perda para os trabalhadores desta categoria se estende a um cenário de ambiente desregulado que não fornece poder de equilíbrio entre o patrão e o empregado, se ajustando apenas pelas regras de mercado.

#### **4.2 Relação entre a reforma e os ajustes salariais dos terceirizados da UFU**

Considerando que a legislação que vincula a administração não respalda juridicamente os órgãos a realizarem repactuações fora das convenções promovidas pelos sindicatos (HALPERN; OLIVEIRA, 2022), com vistas a confirmar uma relação entre a reforma e os salários dos funcionários terceirizados da UFU, buscou-se realizar um comparativo entre os reajustes promovidos pelas convenções e os índices de variação de preços mais relevantes para identificação dos movimentos da economia, que conseqüentemente congregam estudos acerca das perdas inflacionárias.

Estes índices, conforme normatizado pelo Decreto nº 9.507, de 2018, não podem servir para reajustes de contrato com terceirização de mão de obra (BRASIL, 2017). Porém, a comparação entre estes parâmetros proporcionou uma visão de possível correlação entre a reforma trabalhista e a remuneração dos funcionários terceirizados ligados a estes contratos.

Conforme minudenciado no item 3.2.2, para se calcular o percentual de reajuste dos salários pactuados nas convenções coletivas de trabalho analisadas, a fórmula utilizada consistiu no valor do salário da última convenção e, a partir deste, subtraído o valor do salário da convenção anterior. Para identificação do percentual representativo, essa diferença foi dividida pelo valor da convenção anterior. Este cálculo seguiu a série histórica dos anos de 2013 a 2022. Ressalta-se que não foi considerado nesta perspectiva qualquer alteração nos benefícios também abordados nas



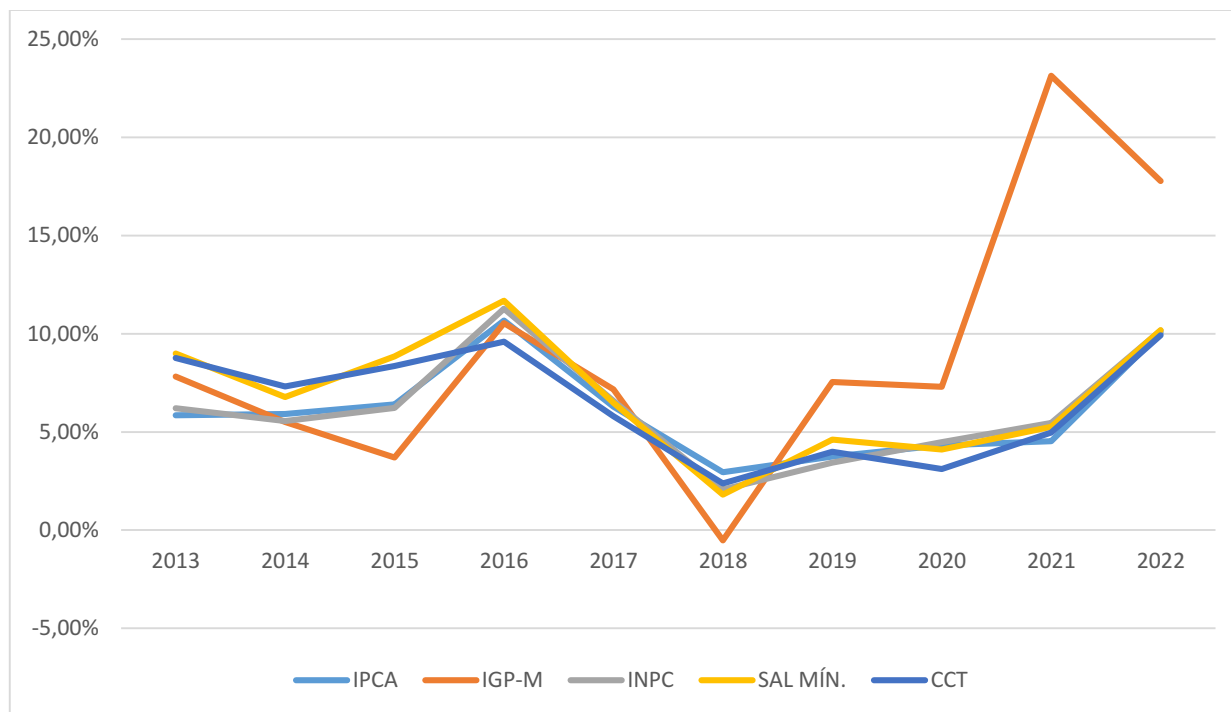
respectivas convenções, por entender que o foco da pesquisa se restringe ao salário dos funcionários.

Considerando que cada índice de variação de preço possui um viés analítico do cenário econômico, foram elencados os 3 índices mais utilizados nos reajustes contratuais para comparação.

O Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA, busca medir a inflação a partir de preços de serviços e produtos comercializados no varejo e de grande impacto no orçamento das famílias (IBGE). O Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC, que objetiva avaliar a capacidade de compra da cesta de consumo básica pela perspectiva salarial da parcela populacional com menor renda. O Índice Geral de Preços - Mercado (IGP-M), que também leva em conta a variação de preços de bens e serviços, mas também de matérias-primas utilizadas na produção agrícola, industrial e construção civil.

Por fim, também foi utilizado na análise comparativa os reajustes anuais propostos pelo Governo Federal para o salário mínimo. Inferimos que o percentual de atualização do salário mínimo proposto pelo Governo para fins de diversos reajustes é um indicador do mínimo a ser adotado por todas as categorias de trabalho para manutenção do valor real da remuneração salarial.

Conforme demonstrado no Gráfico 7, postos lado a lado, os índices de variação de preços, o salário mínimo e a média de ajuste das convenções coletivas, fica demonstrado que ambos seguem o mesmo movimento. Isso porque apesar de cada um possuir uma métrica de cálculo diferente, os itens avaliados que os compõem se assemelham em sua maioria. Tal comparativo acaba por convergir com a análise de Brasileiro, A. e Brasileiro, C. (2021), Lucio (2020) e Krein (2018), que demonstram uma tendência de perda do protagonismo dos sindicatos nas negociações entre as classes patronal e laboral.

**Gráfico 7 – Comparativo entre reajustes de índices de variação de preços**

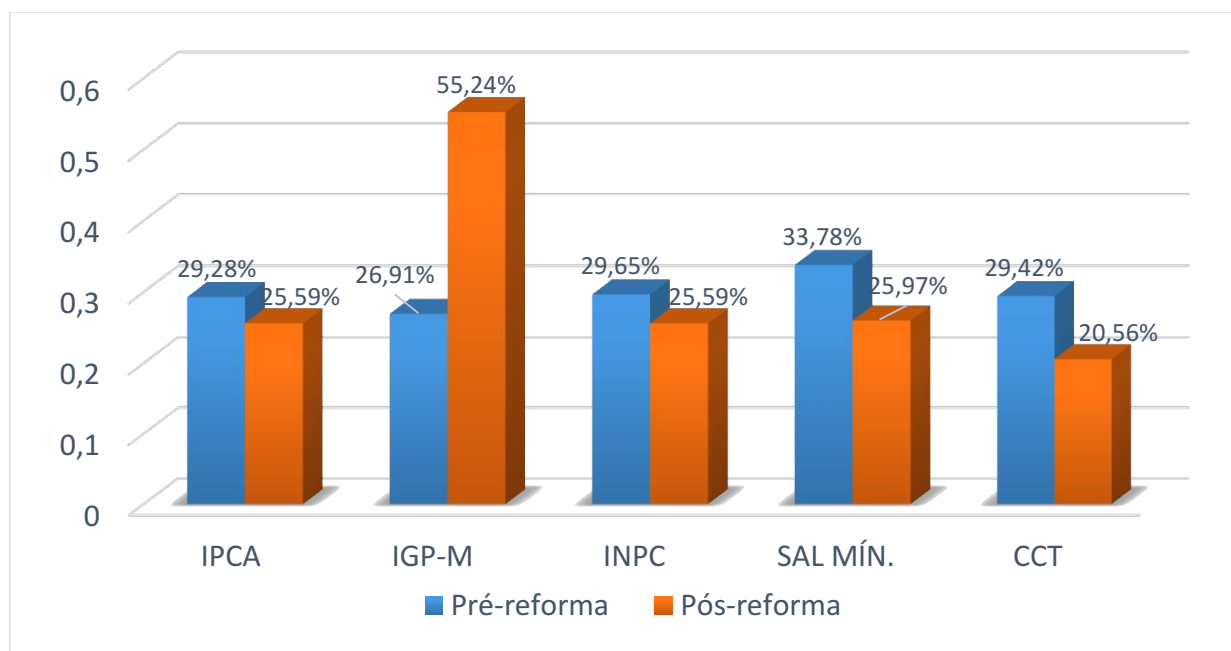
Fonte: Dados da Pesquisa.

O único índice que se destacou neste comparativo foi o IGP-M, que no período pós-reforma, impulsionado pelos efeitos da pandemia demonstrou um aumento exponencial, indicando alta de preços de energia, telefonia, aluguéis entre outros serviços.

O conjunto de gráficos abaixo representa um comparativo individual entre cada uma das convenções analisadas e os índices de variação de preços propostos. Com fulcro na análise do impacto da reforma trabalhista na remuneração, foram feitas comparações dos percentuais acumulados em cada um dos índices de variação de preços e do salário-mínimo ao lado do acumulado dos ajustes das convenções em períodos pré-reforma, compreendendo os anos entre 2013 e 2017, e pós-reforma, compreendendo os anos entre 2018 e 2022.

O Gráfico 8 faz o comparativo da Convenção de Motoristas nos períodos pré e pós-reforma. Esta convenção, conforme mencionado parágrafos acima, indicou claramente que não houve atualização do valor dos salários durante no ano de 2020 em virtude dos impactos da pandemia. Observou-se, porém, conforme o gráfico 6, que os reajustes nos anos seguintes não fizeram a recomposição do ano sem ajuste.

**Gráfico 8** – Comparativo percentual de reajuste entre os períodos de 2013 a 2017 (pré-reforma) e 2018 a 2022 (pós-reforma) – Convenção Motoristas versus demais parâmetros

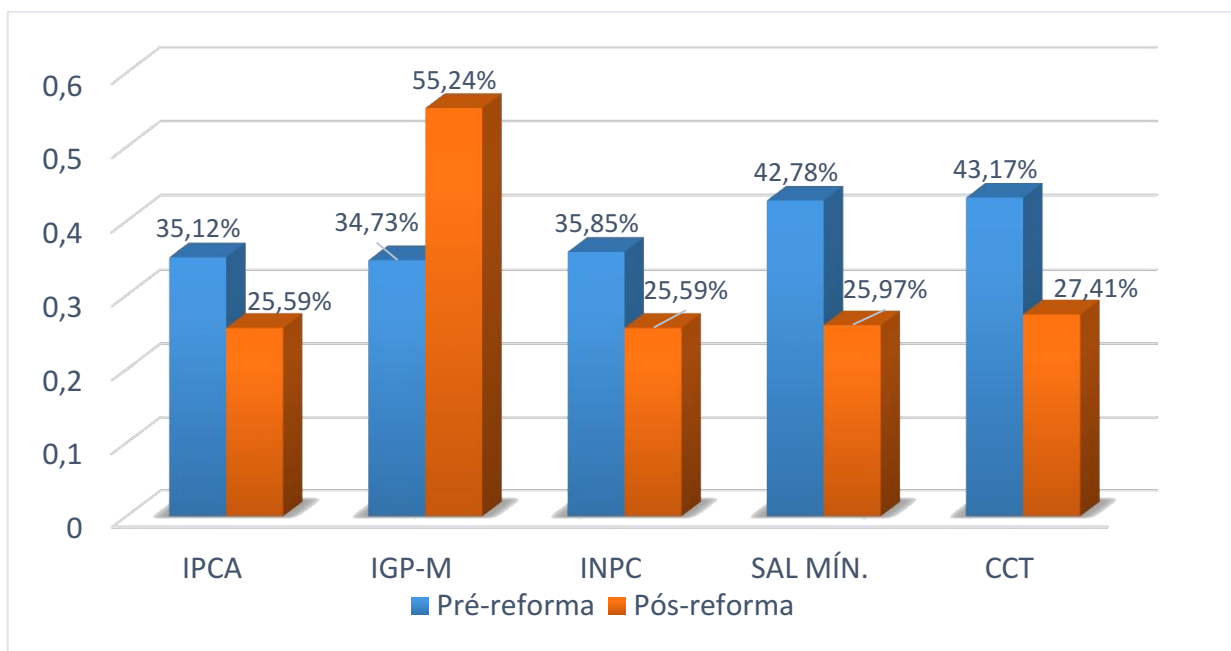


Fonte: Dados da Pesquisa.

É possível verificar no gráfico que no período pré-reforma o acumulado dos percentuais de reajuste da CCT estava menor apenas frente aos reajustes promovidos no salário mínimo, demonstrando uma força da convenção em comparação com os demais índices de variação de preços. No entanto, no período pós reforma, observa-se que o acumulado da convenção não superou qualquer um dos índices de variação de preços, o que demonstra uma clara desatualização dos salários da categoria após a nova normativa.

Seguindo o comparativo individual de cada uma das convenções frente aos demais índices, o Gráfico 9 demonstra o comparativo da Convenção de Recepcionistas. Esta convenção demonstrou estabilidade e convergência com os demais itens nos períodos pré e pós reforma. Destaca-se, porém, que no período pré-reforma, o acumulado dos ajustes da convenção se demonstrava oito pontos percentuais, em média, frente aos demais índices, mercadológicos. Pós-reforma, esta diferença caiu para dois pontos percentuais, com exceção do IGP-M que esteve muito acima de todos os outros índices conforme indicado.

**Gráfico 9** – Comparativo percentual de reajuste entre os períodos de 2013 a 2017 (pré-reforma) e 2018 a 2022 (pós-reforma) – Convenção de Recepcionistas versus demais parâmetros

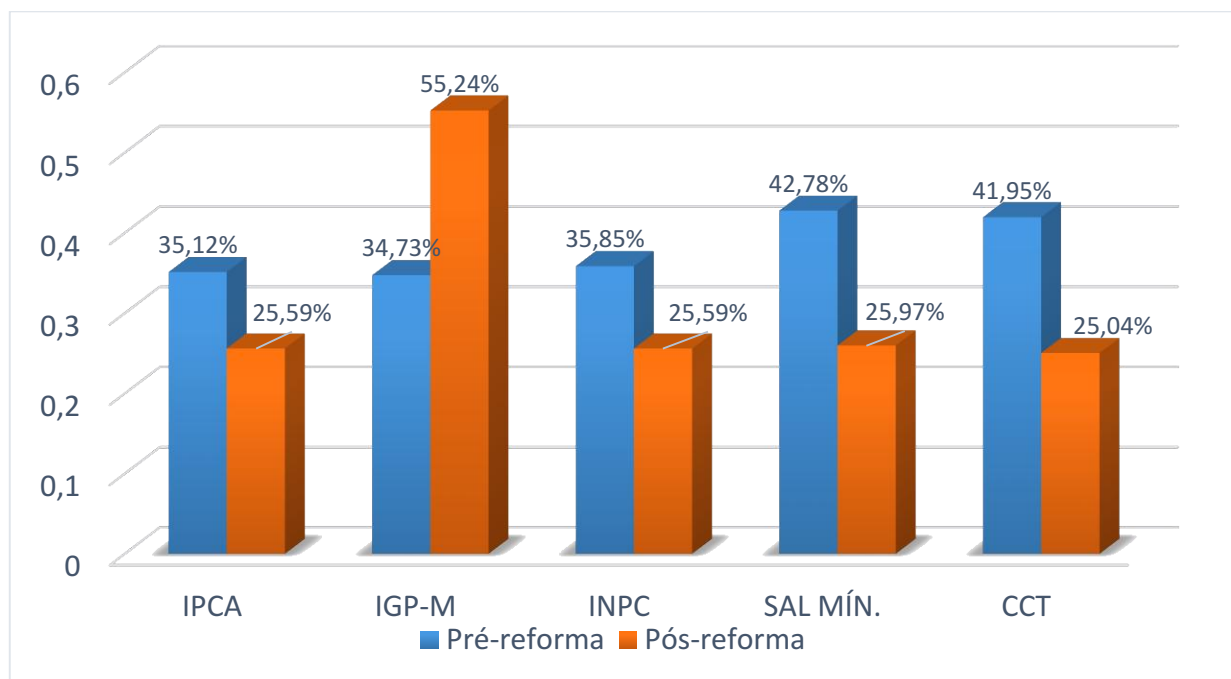


Fonte: Dados da Pesquisa.

Destaca-se que, apesar de demonstrar perda de força frente aos demais índices, a Convenção dos Recepcionistas manteve um acumulado acima do apresentado pelo salário mínimo no período pós-reforma.

O Gráfico 10 apresenta uma o comparativo da Convenção Serventes de Limpeza. Tal convenção teve comportamento similar ao da Convenção B, que, após a reforma, estreitou a distância entre os ajustes firmados e os demais índices. No período pré-reforma, a CCT se demonstrava superior em sete pontos percentuais frente aos demais índices, mas essa diferença foi zerada após a reforma. Salienta-se, porém, que apesar da perda de vantagem, a convenção se manteve nos mesmos patamares dos demais índices com exceção do IGP-M.

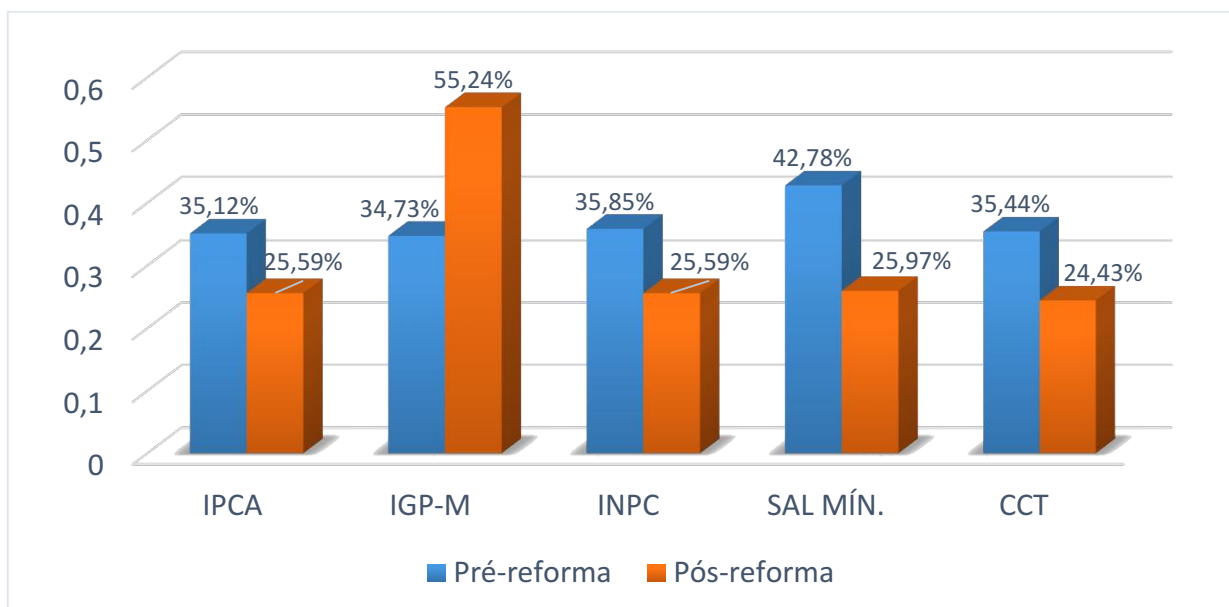
**Gráfico 10** – Comparativo percentual de reajuste entre os períodos de 2013 a 2017 (pré-reforma) e 2018 a 2022 (pós-reforma) – Convenção de Serventes de Limpeza versus demais parâmetros



Fonte: Dados da Pesquisa.

O Gráfico 11 apresenta o mesmo comparativo para a Convenção de Vigilantes, que por sua vez obteve resultados similares ao da Convenção de Motorista.

**Gráfico 11** – Comparativo percentual de reajuste entre períodos 2013 a 2017 (pré-reforma) e 2018 a 2022 (pós-reforma) – Convenção Vigilantes versus demais parâmetros

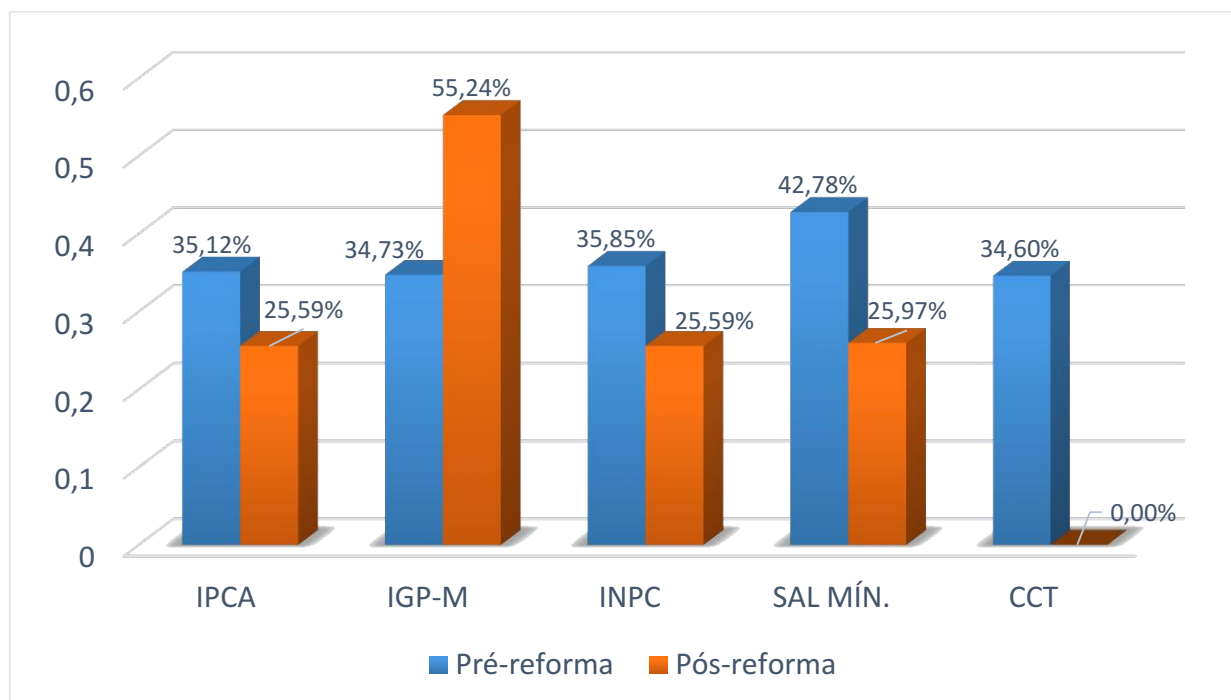


Fonte: Dados da Pesquisa.

Esta convenção, após a reforma, se demonstrou desvantajosa frente a todos os demais parâmetros, mesmo que por pouca diferença. Importante observar que a mesma já apresentava dificuldade em manter ajustes acima aos demais parâmetros analisados, já se colocando abaixo do ajuste proposto pelo salário mínimo. É notório que após a reforma este cenário se consolidou com a referida convenção formalizando reajustes menores que todos os outros parâmetros.

Por fim, o Gráfico 12 demonstra visualmente a desatualização salarial por parte da Convenção de Pedreiros, que, por sua vez, não sofre ajustes desde o ano de 2016. É importante indicar que no período em que o referido sindicato mantinha uma atuação frutífera de negociação junto à classe patronal, os reajustes se demonstravam acima dos três índices indicados, sendo menos vantajoso apenas em comparação com os ajustes promovidos no salário mínimo.

**Gráfico 12** – Comparativo percentual de reajuste entre os períodos de 2013 a 2017 (pré-reforma) e 2018 a 2022 (pós-reforma) – Convenção de Pedreiros versus demais parâmetros



Fonte: Dados da Pesquisa.

Nesta primeira parte da análise, fica claro o desgaste e a perda de protagonismo dos sindicatos refletidos nas atualizações salariais propostas em suas respectivas convenções coletivas após a reforma trabalhista. O quadro 12 faz uma compilação do cenário dos ajustes das convenções frente aos outros parâmetros avaliados nos períodos pré e pós reforma.

**Quadro 12** – Análise de vantajosidade das convenções nos períodos pré e pós reforma

CONVENÇÃO	PRÉ-REFORMA	PÓS-REFORMA
Motoristas	Mais vantajoso que 1 parâmetro (IPCA)	Mais vantajoso que 0 parâmetros
Receptionistas	Mais vantajoso que os outros 4 Parâmetros	Ajuste da convenção se manteve vantajoso frente a todos os índices porém com pouca diferença
Serventes de Limpeza	Mais vantajoso que 3 parâmetros (IPCA, IGP-M e INPC)	Mais vantajoso que 0 parâmetros
Vigilantes	Mais vantajoso que 1 parâmetro (IGPM)	Mais vantajoso que 0 parâmetro
Pedreiros	Mais vantajoso que 0 parâmetro	Mais vantajoso que 0 parâmetro (sem atualização)

Fonte: Dados da Pesquisa.

Há de se considerar que, mesmo após a reforma é possível observar ajustes de convenções acima de determinados índices em alguns anos. Porém, o acumulado dos últimos cinco anos se mostrou desvantajoso para todas as convenções em comparação com todos os outros parâmetros.

Salienta-se que, mesmo em detrimento do período de pandemia, com exceção do IGP-M, a curva das convenções e dos demais índices mantiveram o mesmo movimento, depreendendo-se então que este evento, isoladamente, não pode ser levantado como justificativa isolada para uma queda nos percentuais de reajuste firmados nas convenções.

Complementando a comparação feita em todo das convenções frente aos índices de variação de preços, buscou-se por meio das entrevistas com os grupos envolvidos identificar elementos que indiquem a sua percepção em torno dos impactos trazidos pela reforma.

Após a coleta dos seus dados pessoais, os entrevistados foram indagados acerca do tema específico. Foi perceptível que os entrevistados no grupo de funcionários não indicaram com convicção seu conceito positivo ou negativo acerca da reforma, denotando certo desconhecimento acerca da matéria. Em linhas gerais, três dos cinco entrevistados viu como positivos ou indiferentes os efeitos da reforma:

*“Eu acho que a reforma foi boa para os trabalhadores, porque deu mais liberdade para escolha do trabalhador pagar ou não a contribuição sindical. Eu não concordo com o desconto automático dessa contribuição. Meu salário já é baixo.” (FUNCIONÁRIO 1)*

*“Não sei ao certo as mudanças que foram feitas com essa reforma, mas acredito que ela foi feita para melhorar a lei antiga.” (FUNCIONÁRIO 2)*

*“Eu estou de acordo com a reforma. Como você falou, uma das mudanças foi esse “trabalho intermitente”. Ele ajuda a arrumar trabalho mais rápido e deixa livre pra trabalhar em mais de um lugar” (FUNCIONÁRIO 3)*

Alguns dos entrevistados desse grupo apresentou descontentamento com as alterações da nova lei:

*“Não acho que essa lei é legal. Igual na reforma da previdência. Essas alterações trazem perdas para os trabalhadores. Não vejo benefício algum” (FUNCIONÁRIO 4)*



*“Essa reforma trabalhista é boa para o empresário. Se permite aumento da carga de trabalho, é boa apenas para o empresário”*

Questionados acerca da correlação da reforma trabalhista com a remuneração dos funcionários terceirizados, foi unânime entre os entrevistados a falta de ligação entre os temas, não havendo qualquer resposta que julgasse a nova lei como positiva ou negativa neste sentido:

*“Não percebi diferença no meu salário após o início dessa reforma. Acho que não adiantou de nada nesse sentido.” (FUNCIONÁRIO 1)*

*“Acho que continuou a mesma coisa. Essa nova lei trabalhista auxiliou na hora de contratar.” (FUNCIONÁRIO 5)*

Para o grupo de empregadores entrevistados, foi identificado um forte viés liberal, onde todos os pontos alterados pela reforma foram exaltados. Assim como elencado pela CNI (2017), para este grupo foi unânime a visão benéfica da reforma na flexibilização nos modelos de contratação e da desobrigação da contribuição sindical.

*“Olha, para a classe trabalhadora, eu entendo que a livre negociação foi a melhor vantagem (da reforma). Eu acho que quanto menos um estado interfere nessas relações de contratação, mais as empresas têm condições de ofertar novos postos de trabalho, né?” (EMPREGADOR 1)*

*“Eu acredito que o principal benefício para a classe trabalhadora com a reforma foi a flexibilidade que ela deu, tanto para o empregado quanto para o empregador. As negociações estão mais diretas. Hoje o funcionário tem mais maleabilidade de negociação com o empregador que antes não existia. Coisas que antes tinham que ser normatizadas pelo sindicato, hoje podem ser determinadas por empregado e empregador em um acordo individual de trabalho. (...) Podendo aí flexibilizar férias, jornadas de trabalho, home-office, (...)” (EMPREGADOR 3)*

Porém, no que tange aos efeitos da reforma especificamente na remuneração dos trabalhadores terceirizados, além de não haver unanimidade nas respostas, os empregadores não foram convictos na indicação de benefícios para os funcionários. Quatro respostas foram evasivas e justificaram atrelamento dos ajustes das convenções a índices de variação de preços.

Porém, um dos empregadores entrevistados afirmou que os resultados foram negativos para o salário destes trabalhadores:

*“Para o empregado, eu acredito que, num todo, foi maléfico (reforma trabalhista do no tocante à remuneração). E eu explico o porque do meu*

*ponto de vista: com a reforma, os sindicatos perderam muita força, e faturamento, porque a contribuição antes era obrigatória, agora não é mais. Praticamente a gente não vê contribuição espontânea hoje, e eu acho até que por conta de um déficit do próprio sindicato de correr atrás desses funcionários, explicar o porque dele (sindicato) estar ali, explicar o que ele tem que fazer para o funcionário, e aí acaba que os sindicatos perderam força. Com isso, as negociações, as que existem, são poucas. Não são todos os sindicatos que continuam realizando as negociações, então tem muitas categorias que paralisaram as negociações e com isso a gente meio que tem que se adequar ao salário do mercado, e acaba que o trabalhador e muitas categorias ficam sem um piso salarial. A gente vai pelo mercado. Eu acho que nesse ponto, salário, para o empregado, deu uma defasada, por conta da perda que os sindicatos tiveram.”*  
(EMPREGADOR 2)

Considerando que esta resposta foi a única taxativa em afirmar um impacto negativo, foi questionado a este empregador se, na sua visão, esta perda salarial era fruto exclusivo das alterações trazidas pela reforma, o que foi rechaçado pelo mesmo:

*“Não, não. Eu acredito que várias coisas vão influenciar num todo. Desemprego, hoje há um déficit muito grande de mão de obra qualificada no mercado, a gente tem muita mão de obra desqualificada, com isso, essa mão de obra desqualificada, acaba que aceita remunerações inferiores e acabam puxando esses salários pra baixo também. Então assim, eu acho que a grande dificuldade dos empregadores ultimamente é encontrar mão de obra qualificada no mercado.”* (EMPREGADOR 2)

Na visão da maioria dos gestores de contrato, a reforma foi tida como prejudicial para os funcionários, mas estes não deixaram de indicar certos ganhos para a administração na condução dos serviços principalmente no que tange à flexibilização das jornadas de trabalho e da previsão do trabalho intermitente.

*“Entendo que de uma forma geral foi ruim para os funcionários. Dentre vários pontos acho que o fato dela ter tirado desses trabalhadores o direito de recorrer judicialmente sem correr o risco de ter que arcar com as custas do processo foi a pior coisa. Tenho percebido que a minha convocação como preposto nesses processos trabalhistas diminuiu muito. Também acho que essa história de livre negociação entre patrão e empregado não é benéfico, apesar de que nos nossos contratos ainda é necessária uma convenção de um sindicato”.* (GESTOR DE CONTRATO 1)

*“Acho que trouxe pontos positivos e negativos, mas no meu contrato não houve muita diferença porque a categoria, o sindicato, são muito fortes.*

*Não houve mudança nas escalas de trabalho. Acho que depende muito do modo que o serviço é prestado também. No caso do meu contrato não tem muito o que mudar na escala de trabalho”*(GESTOR DE CONTRATO 2)

*“Na minha opinião acho que piorou para os funcionários terceirizados. A empresa tem contratado intermitente para reposição de absenteísmo e a gente vê que o pessoal que vem não tem ligação qualquer com a empresa. Conversei com um desses funcionários esses dias e eles na realidade ficam sem saber se vão ser chamados ou não, não dá para ter segurança. Tem que considerar que para nós é boa a agilidade na reposição do posto, mas acho que para o funcionário é ruim.”* (GESTOR DE CONTRATO 4)

Acerca do impacto na remuneração dos funcionários, os Gestores de Contrato demonstraram não possuir dados comparativos quanto à redução salarial especificamente dita. Porém, para quatro Gestores, a partir da promulgação da reforma, a atualização salarial, ficou prejudicada pelo menos no que tange ao tempo processual para tal reflexo na folha dos funcionários. Um dos gestores indicou não ter identificado qualquer mudança salarial para os funcionários vinculados ao contrato sob sua gestão.

*“No meu contrato não tive problemas com a repactuação. A empresa vem fazendo os pedidos na medida que a convenção nova sai e logo a gente dá vazão no processo. Para o salário dos funcionários eu acho que não mudou nada. Não tenho comparação dos ajustes anteriores à reforma, mas acho que tem sido a mesma coisa.”* (GESTOR DE CONTRATO 2)

*“A gente percebe que a maioria dos funcionários possuem outras atividades em outras empresas nos dias que não estão de plantão. Isso tem ficado muito frequente. Eu acho que isso é um sério indício de que o salário não tem sido recomposto da forma certa. Acho que ninguém iria querer trabalhar 365 dias no ano, sem folga, se não fosse precisão. Antes não tinha isso.* (GESTOR DE CONTRATO 4)

“O contrato de (serviço em questão) ficou dois anos sem reajuste por falta de atualização da convenção coletiva. A empresa não tirou do bolso para recompor, quem saiu prejudicado foram os funcionários. A administração também acabou sendo de certa forma penalizada porque muito funcionário bom saiu do contrato. A situação só foi regularizada com um novo contrato que entrou com uma convenção diferente mas que já está atrasada na sua atualização também. Acho que isso pode sim ser reflexo da reforma, que tirou força dos sindicatos. Até para fazer o processo licitatório é difícil, porque o salário das convenções já dá um indicativo

que a empresa vai ter dificuldade para contratar. (GESTOR DE CONTRATO 5)

Para grupo de representantes de sindicatos, foram convergentes as dificuldades de financiamento das atividades destes órgãos a partir da promulgação da reforma e, conseqüentemente o aumento das barreiras para viabilização de ações de defesa e auxílio dos trabalhadores, ponto alinhado às exposições de Dieese (2017). Porém, foi incitante a fala de um dos representantes que indicou não ser contra a desobrigação da contribuição sindical por entender que este movimento ajuda no “filtro” de sindicatos que não exercem uma boa atuação em prol da classe trabalhadora.

Todos os representantes sindicais foram enfáticos e seguros em afirmar que a reforma trouxe mais malefícios do que benefícios para o trabalhador. Os entrevistados elencaram vários benefícios perdidos que, assim como trazido por Noronha (1998), foram obtidos por meio da CLT.

*“Benefício eu acho que não tem nenhum, malefícios eu acho que tem muitos. O principal acho que foi a desobrigação dos trabalhadores contribuírem para o sindicato. Por exemplo, com a reforma, o nosso sindicato teve uma redução no ingresso de valores na ordem de 5/6.”*  
(SINDICATO 1)

*“A reforma trabalhista trouxe impactos negativos a classe trabalhadora. Muitos empregados desistiram de ingressar com reclamação trabalhista contra seus empregadores diante do risco de serem condenados ao pagamento de honorários sucumbenciais, sejam os honorários advocatícios, sejam os honorários periciais a serem pagos pelo empregado que for sucumbente em seu processo. Atualmente, a CLT flexibiliza também, por exemplo, a forma de pagamento de horas extras por intermédio de compensação na jornada de trabalho, como no caso do intervalo intrajornada previsto no artigo 71 da CLT, cuja previsão seria de obrigatoriamente pagar ao empregado uma hora extra por dia efetivamente trabalhado. No caso de supressão deste período, ainda que parcial, as empresas eram obrigadas a pagar ao trabalhador prejudicado o período correspondente e total de 01 hora, com acréscimo de, no mínimo, 50%, por força do quanto disposto no § 4º do artigo 71 da CLT e da Súmula 437 do C. TST. Assim, em caso de intervalo suprimido e não usufruído corretamente pelo trabalhador, as horas destinadas ao repouso e alimentação eram pagas integralmente como horas extras, com o acréscimo legal, refletindo em todas as demais*

*verbas salariais e rescisórias (férias, 13º salário, FGTS e multa de 40%, dentre outras). A partir da entrada em vigor da nova Lei, estabeleceu-se que somente o período suprimido seria indenizado com acréscimo de 50% e não mais o período total do intervalo não usufruído. Assim, o trabalhador que tenha direito a intervalo de 1 hora e somente usufrua 30 minutos, receberá a indenização somente dos 30 minutos remanescentes e não mais de 1 hora total.” (SINDICATO 2)*

*“Olha, na verdade com a reforma de 2017, houveram várias perdas que o trabalhador CLT teve. Mas como a gente tem a nossa convenção aqui em Minas Gerais, e ele é acima da lei, a gente perdeu só um benefício que foi criado por feriado trabalhado. Mas a gente teve outras vitórias que se fosse pela CLT não teriam direito nenhum” (SINDICATO 3)*

Porém, dentre os vários aspectos perniciosos, algumas alterações foram defendidos pelos representantes entrevistados.

*“Então assim, eu não entendo que a reforma trabalhista não trouxe benefícios aos empregados relativos à questão salarial, mas sim maior liberdade negocial entre empregado e empregador. Um exemplo disso é a possibilidade de negociação individual de alguns direitos dos empregados, que se sobrepõe a própria previsão contida na CLT. Entendo ser importante para as partes a liberdade negocial entre empregado e empregador, situação que foi privilegiada pela Reforma trabalhista.” (SINDICATO 2)*

*“A reforma, com essa questão da contribuição não obrigatória acabou, interessantemente tirando força de alguns sindicatos mas fortalecendo outros. A gente percebe que o movimento acabou dando oportunidade para muitos sindicatos que não contribuía com as causas dos trabalhadores realmente. Esses perderam espaço, mas os que atuam de verdade e tem o real compromisso com a classe que representam estão mais fortes, teve dificuldade sim no começo, mas a gente conseguiu trazer de volta o trabalhador e até expandir a nossa atuação angariando o espaço que foi aberto durante esse filtro” (SINDICATO 4)*

Especificamente em torno da remuneração, os sindicalistas divergiram na relação direta da referida reforma com qualquer variação após este marco.

*“O sindicato perde força, as convenções e acordos coletivos. Se o sindicato é grande, as condições costumam ser melhores, então a reforma precariza a coisa toda.” (SINDICATO 1)*

*“Para a remuneração, trouxe malefício. Estava fazendo uma conta hoje e era para o (categoria) estar ganhando R\$4.425,00, então, por não ter real, INPC muito abaixo, a gente teve perda”. Antes da reforma a gente tinha INPC, mais ganho real e benefícios. Depois da reforma trabalhista*

*ficou mais complicado, porque a gente não está conseguindo esse ganho real e o índice está vindo cada vez mais defasado da realidade.”*  
(SINDICATO 3)

*“Considero que a reforma não atuou de forma objetiva e impactante em relação aos salários dos empregados, já que os reajustes salariais são negociados de acordo com os índices oficiais da economia brasileira, variando ano a ano de acordo com a oscilação do mercado. Não entendo que teve assim uma relação direta”* (SINDICATO 2)

*“Eu entendo que a perda salarial do trabalhador de qualquer classe está mais ligada ao índice inflacionário que não tem sido repostos. A nossa convenção tem como base o INPC que no meu ponto de vista não acompanha cem por cento a inflação real.”* (SINDICATO 4)

Quando estimulados a indicarem quais os responsáveis pela definição de seus ajustes salariais, os funcionários entrevistados foram erráticos. Apenas dois funcionários colocaram os sindicatos como grupo decisório no processo de ajuste salarial:

*“Acho que esses acordos já são meio pré-estabelecidos de acordo com a inflação, mas acho que os sindicatos até ajudam nessa hora.”*  
(FUNCIONÁRIO 3)

*“O dissídio é importante. Acho que sem o sindicato ajuda sim, mas não acompanho muito essas negociações. A gente só fica sabendo.”*  
(FUNCIONÁRIO 2)

Com vias a garantir uma remuneração justa, a maioria dos entrevistados respondeu ser importante a atuação sindical, sendo que um deles apontou não concordar com a existência de sindicatos:

*“Não acho que ajude em nada. Pra mim não precisa existir. O sindicato só aparece na hora daquela contribuição. Não vejo atuando no restante do ano. Há muitos anos precisei deles por conta de uma injustiça em outra empresa e não consegui apoio”* (FUNCIONÁRIO 5)

A desobrigação de contribuição sindical apareceu como um ponto positivo e benéfico na opinião de todos os funcionários entrevistados:

*“Eu acho importante não obrigar o pagamento dessa contribuição. Acho que essa obrigação não é legal. Se o sindicato estiver fazendo um bom trabalho, as pessoas vão contribuir. Não precisa obrigar”*  
(FUNCIONÁRIO 1)

Foi possível relacionar as respostas do grupo de funcionários com a análise proferida por Bastos e Costa (1998), que indica um baixo envolvimento e identificação dos funcionários celetistas com os sindicatos. Nas entrevistas realizadas, não houve preponderância ou protagonismo sindical no que tange à remuneração, tampouco apoio para a obrigação da contribuição sindical. Revela-se um certo descolamento entre o conhecimento dos funcionários acerca da reforma e os reais impactos nas relações de trabalho em que os mesmos estão inseridos, não havendo muita correlação entre os temas para estes.

Para os empregadores questionados sobre a atuação dos sindicatos, novamente as respostas não foram totalmente convergentes. Três entrevistados concordaram na opinião de ineficiência dos sindicatos e apontaram os mesmos como “estorvo” na condução das negociações entre empregados e empregadores.

*“Os sindicatos muitas vezes atrasam a atualização das convenções por que querem atingir reajustes que não existem. Às vezes não são organizados e não apresentam propostas validas para a discussão. Enquanto isso os contratos ficam sem reajuste também e quem é penalizado é o funcionário e nós que ficamos no impasse sem poder dar o reajuste. Tem sindicato que é até difícil de contato, para marcar reunião.” (EMPREGADOR 5)*

Contudo, dois empregadores indicaram o trabalho sindical como necessário tanto para o funcionário quanto para o melhor regulamento dos processos licitatórios, colocando as convenções como equalizadoras dos salários a serem firmados nos contratos.

*“Eu trabalho com sindicatos atuantes para o empregado e trabalho com sindicatos não atuantes. Esses sindicatos não atuantes, continuam fazendo as mesmas coisas que eles faziam (antes da reforma), não atuar. Então, a gente não pode generalizar se o sindicato ajuda ou não o trabalhador. Eu acredito que o sindicato atuante tem o poder de ajudar e é importante pra o funcionário. Mas não são todos os sindicatos que agem dessa maneira. Então a gente vê que tem sindicatos atuantes que conseguem estabelecer alguns pisos, alguns benefícios, mas tem também sindicatos que estão ali apenas para ganhar a contribuição sindical.” (EMPREGADOR 2)*

*“Olhando de uma forma generalizada, eu não vejo o trabalho sindical com bons olhos. Mas olhando exclusivamente o meu seguimento, olhando a terceirização dos serviços, principalmente quando a gente trata de órgãos públicos, ele (sindicato) é necessário, porque se a gente não tiver um balizamento de salário para que todo mundo siga aquele mesmo*

*padrão, aquela mesma paridade de valores, a gente teria contratações muito distorcidas, a gente teria propostas muito distorcidas. E a tendência é prejudicar o trabalhador nesse sentido, porque algumas empresas priorizariam salários menores para poder vencer os processos licitatórios, que tem como base o menor preço. Então eu vejo com bons olhos sim, na terceirização, a atuação sindical, nesse sentido de balizar os benefícios e remuneração dos trabalhadores.” (EMPREGADOR 4)*

No que está relacionado à contribuição sindical obrigatória, todos os empregadores entrevistados desta categoria concordaram com as alterações trazidas pela reforma, mesmo aqueles entrevistados que indicaram como positiva, ou ao menos necessária, a atuação sindical pelo lado do trabalhador.

*“Sou contra (contribuição obrigatória). Na minha realidade é a mesma forma que já falei, eu trabalho com alguns sindicatos que continuam recebendo a contribuição porque eles são atuantes, porque eles vão atrás do empregado, eles mostram o que eles vão levar para os empregados, o que eles vão buscar para os empregados. Esses (sindicatos), na minha opinião, tem o direito de receber. Aquela contribuição obrigatória, que todos os trabalhadores brasileiros antes pagavam, eu já não acho benéfica, porque tinham muitos sindicatos que existiam simplesmente para receber a contribuição sindical, sumia durante o ano inteiro, recebiam um dia do trabalhador, e este (trabalhador) sequer sabia onde era a sede do sindicato, ou algo do tipo. Então eu acho que ela ser obrigatória, não é o caminho, porque só dá o direito dele (sindicato) receber sem ter que dar a contrapartida de executar algo para o trabalhador.” (EMPREGADOR 2)*

*“Eu acho que tem que existir a contribuição, porém de forma obrigatória eu acho errado. É lógico que o sindicato precisa de uma fonte para se sustentar e assim correr atrás das demandas dos trabalhadores que eles representam, mas a obrigatoriedade dessa contribuição acaba beneficiando sindicatos que não executam bem essa função.” (EMPREGADOR 4)*

Indagados sobre uma possível relação direta da reforma trabalhista com uma possível redução na remuneração salarial dos funcionários terceirizados, quatro gestores convergiram nas respostas, porém seus posicionamentos não foram taxativos nesse sentido. Um dos gestores indicou não haver relação, inclusive por não ter identificado diferença entre atualizações pré e pós reforma.



*“Então, eu não tenho base numérica para essa afirmação, mas eu acho que muita gente tem saído dos contratos. Isso pode ser um termômetro.”* (GESTOR DE CONTRATO 1)

*“Pode ser que sim, como eu te falei, tem muito funcionário trabalhando em dois turnos, em empresas diferentes, a gente não via isso antes. Não posso afirmar, mas acho que sim.”* (GESTOR DE CONTRATO 4)

*“Os funcionários do meu contrato tem uma convenção boa, mas devido à pandemia eles ficaram dois anos sem reajuste. Então não sei se dá para afirmar que a redução é só por conta da reforma.”* (GESTOR DE CONTRATO 3)

*“Não acho que teve diferença. No meu contrato os ajustes tem sido feito normalmente como sempre foi.”* (GESTOR DE CONTRATO 2)

Para todos os Gestores de Contrato entrevistados, é clara a necessidade e o papel decisório dos sindicatos na remuneração dos funcionários terceirizados. Para além do maior alinhamento entre o os funcionários públicos à classe sindical, relacionada por Lúcio (2020), a maioria dos Gestores de Contrato colocou a convenção como instrumento crucial nas licitações servindo como balizamento para que todas as empresas concorram em pé de igualdade e também como um parâmetro legalmente legitimado dos salários de cada categoria de trabalho.

*“Para mim é clara a necessidade dos sindicatos. Se não for pela convenção, o salário não teria uma base boa estipular o salário dos funcionários. Se deixar para as empresas, elas vão querer ganhar a licitação pagando o salário mínimo para todas as categorias.”*(GESTOR DE CONTRATO 1)

*“Acho que os sindicatos ajudam a buscar melhores condições e remunerações. Esses benefícios que os funcionários ganham, com certeza são em decorrência da exigência das convenções.”* (GESTOR DE CONTRATO 3)

*“Sem o sindicato a categoria fica enfraquecida. A empresa não vai ter por si só a iniciativa de dar reajuste. Inclusive, na licitação, sem um ponto mínimo, com certeza os contratos teriam salários distorcidos e fora da realidade de mercado.”*(GESTOR DE CONTRATO 5)

Porém nenhum dos gestores se demonstrou a favor da contribuição sindical obrigatória como forma de custeio das atividades sindicais.

*“Eu não concordo com a obrigação da contribuição sindical. Acho que tem que ser espontâneo. Não acho que a reforma foi boa para o funcionário, mas também não concordo com a obrigação da contribuição. Eu acho que o funcionário tem que ser conscientizado.” (GESTOR DE CONTRATO 1)*

*“Não acho legal. A obrigação dessa contribuição afasta o funcionário do sindicato. O funcionário às vezes não pode contribuir mesmo, não tem condições.” (GESTOR DE CONTRATO 3)*

*“Tem muito funcionário que nem sabe direito pra que serve o sindicato, onde ele fica, como é que contata. Então a obrigação da contribuição, ao meu ver, é complicada. Eu sei plenamente que sem o sindicato é o pior dos caminhos para o funcionário, sou a favor da contribuição, mas não da obrigatoriedade” (GESTOR DE CONTRATO 5)*

Acerca da avaliação da atuação sindical, foi massiva entre os representantes sindicais a colocação da importância das suas organizações na vida do trabalhador.

*“A gente chama uma assembleia, os trabalhadores propõem, fazem suas reivindicações, a gente prepara uma pauta e apresenta para os patrões. Sem essa organização, os trabalhadores não conseguem fazer valer suas vontades e os seus direitos frente aos patrões.” (SINDICATO 1)*

*“Sem dúvida, a participação da entidade sindical é indispensável para garantir melhores condições salariais aos empregados. Sem a atuação sindical, os empregados estariam expostos a salários menores, vinculados ao salário-mínimo federal, além de não haver organização e diferenciação profissional, o que traria um grande retrocesso a toda classe trabalhadora.” (SINDICATO 2)*

*“Sem dúvida o sindicato atua de forma positiva na vida do sindicalizado, porém, como eu já mencionei, há sindicatos que não entraram no circuito com o preparo e a intenção genuína de realizar essa tarefa, então eu acho importante e positivo aquele sindicato atuante que sabe o que está fazendo.” (SINDICATO 4)*

Questionados sobre o ponto de desobrigação da contribuição sindical, contrariando o posicionamento de Brasileiro, A. e Brasileiro, C. (2021), Dieese (2008), Dieese (2017), Lucio (2020) e Krein (2018), novamente um dos sindicatos se mostrou a favor da reforma e apresentou suas justificativas, enquanto os demais se colocaram contra a alteração.

*“Então, levando em conta essa questão do pouco conhecimento político e de classe do trabalhador brasileiro, eu acho que tem que continuar sim (obrigação da contribuição). Se fosse um trabalhador consciente, que*

*soubesse do que se trata, de que ele deveria jogar no time dos trabalhadores e não dos patrões, aí talvez não precisássemos. É a mesma coisa de olhar o voto hoje, o voto é obrigatório, se o voto não fosse obrigatório, poucas pessoas participariam da vida política. (...) Na realidade o trabalhador brasileiro tem um nível muito baixo de consciência política, de consciência de classe, então, por exemplo, recentemente eu trabalhei um caso de um filiado, trabalhador, onde ele me disse que não era trabalhador, mas sim um colaborador da empresa. Mas isso não existe, porque não existe colaboração possível entre capital e trabalho, os interesses são sempre diferentes.” (SINDICATO 1)*

*“Olha, a contribuição sindical fortalece mais o sindicato, até para gente estar dando mais assistência para o trabalhador, então assim, foi muito ruim ter perdido, mas também nesses seis anos em que não há mais, a gente conseguiu segurar o sindicato. Mas esse dinheiro é o sustento do sindicato, o sindicato não tem outra renda.” (SINDICATO 3)*

*“Nós consideramos ser devida e importante diante da necessidade de manutenção da entidade sindical, que garante os interesses da categoria. Sem fonte de custeio, a entidade não consegue promover em favor da categoria o ajuizamento de ações de cumprimento e de cobrança de direitos, já que as entidades sindicais não gozam em sua maioria do benefício da Justiça Gratuita ao ajuizarem demandas judiciais, cabendo ao Juiz deferir ou não a gratuidade processual, analisando caso a caso. Sem fonte de custeio, a entidade fica limitada em sua atuação diante da ausência de recursos para defender os interesses da categoria.” (SINDICATO 2)*

*“A gente percebe que este não é o melhor método de trazer o trabalhador para a discussão da sua condição enquanto empregado. Vários sindicatos, infelizmente, utilizam essa brecha para manter afiliações sem a obrigação de prestar um bom serviço. Isso acaba algumas vezes atrapalhando a imagem do bom sindicato. O bom sindicato, mesmo que com mais dificuldade, consegue manter a sua base por meio da confiança no trabalho que vem prestando.” (SINDICATO 4)*

O posicionamento enfático do sindicato que apoia parte das alterações promovidas pela reforma estudada, demonstra também uma clara concorrência entre as organizações sindicais. Ponto este que merece um estudo específico acerca dos benefícios e malefícios que podem ser gerados na promoção deste ambiente de disputa.

### 4.3 Métrica mais vantajosa para reajuste salarial dos serviços terceirizados na UFU

A despeito do Decreto nº 9.507, de 2018, que restringe o ajuste às convenções, nas entrevistas realizadas também foram abordados questionamentos que estimularam os entrevistados na análise dos parâmetros utilizados para atualização salarial. As questões tiveram como foco elencar qual índice é mais vantajoso para os funcionários na realização dos reajustes salariais em um cenário que

Para todos os funcionários entrevistados há a percepção de que as atualizações salariais não cobrem as perdas inflacionárias contraídas nos períodos correspondentes. As respostas deste grupo neste ponto foram concisas, inclusive no apontamento de comparações dos ajustes salariais frente a inflação de itens básicos e de uso comum, como a cesta básica, combustíveis e também vestuário.

Para os empregadores, questionados se os ajustes das convenções promovem uma recomposição inflacionária justa, os empregadores, em sua maioria, convergiram no sentido de que sim. Inclusive, indicando que ajustes acima dos índices praticados não seriam reajustes, mas sim aumentos salariais.

*“Acredito que sim. Em todo o meu histórico aí de prestação de serviço, de trabalho de terceirização, eu não acompanhei nenhuma negociação salarial, em termos de dissídio coletivo, que tenha sido inferior ao reajuste do salário mínimo. Então assim, por mais que o salário mínimo não seja o mais ideal, a gente tem visto que ele tem acompanhado os índices inflacionários que vem acontecido no país. Então se as convenções coletivas têm por parâmetro, também o valor do reajuste do salário mínimo, eu acredito que eles têm sim coberto a parte inflacionária, de perdas ao longo do ano.” (EMPREGADOR 1)*

*“Claro, esses acordos sindicais estão sempre acompanhados de no mínimo o mesmo valor do salário mínimo. É o índice do governo que rege o mercado.” (EMPREGADOR 5)*

Um dos empregadores, porém, indicou que na sua visão os índices consideram itens gerais da economia e não só aqueles que mais representam o consumo dos trabalhadores, desta forma, não alcançando a restituição do poder de compra destes frente aos itens que mais consomem.

*“Olha só, todos os sindicatos aos quais eu tenho contato, todos se baseiam no INPC, que teoricamente seria o índice que vai cobrir essa inflação. No meu ponto de vista, o índice é que está defasado, não é nem*

*o índice que os sindicatos estão utilizando. E quando eu falo que o índice da inflação está defasado, é porque a inflação na verdade olha um todo, não o custo que o trabalhador tem, de alimento, energia. Então eu acredito que teria que surgir um novo índice para esse trabalhador, porque essa pessoa não tem que olhar o todo da inflação do país. Então eu acho que os sindicatos utilizam o índice, que teoricamente seria o que iria cobrir a inflação, mas esse índice considera todos os seguimentos, que muitas vezes não fazem parte da vida desse trabalhador, não é o que mais pesa no bolso dele. Eu acho que o índice de inflação hoje está muito abaixo do que subiu de verdade de alimento, de moradia, gás, energia elétrica.” (EMPREGADOR 2)*

Por fim, os empregadores foram indagados acerca de qual o índice mais correto a ser utilizado nas atualizações das convenções com vias a garantir aos trabalhadores as devidas recomposições inflacionárias. Quatro respostas se basearam na manutenção dos índices atuais e no balizamento por meio do reajuste do salário mínimo. Porém, novamente o Empregador 2, complementando a pergunta anterior, apresentou a necessidade de criação de um novo índice, específico para estes ajustes, levando em consideração os principais itens que compõem a cesta de gastos dos trabalhadores.

*“Eu acho que hoje teria que surgir um novo índice para esses custos reais para a população. Infelizmente, a gente vê que o INPC e os demais índices não agregam a realidade desses funcionários. (EMPREGADOR 2)*

Após o fim do roteiro, o Empregador 1 desejou fazer algumas ponderações espontâneas. Foi expressado um descontentamento com uma possível retroação dos efeitos da reforma, o que, nas palavras do mesmo, causam “insegurança” para o empregador.

*“Eu percebo que infelizmente a reforma trabalhista já começou a retroagir. Eu percebo isso na justiça trabalhista. A gente viu que teve algumas mudanças que foram instituídas pela reforma trabalhista mas que agora já começaram a ser corrigidas pelos juristas, trazendo jurisprudências. Então, assim, é difícil, porque cria-se uma norma para ser seguida e aí alguns já começam a criar normas em cima das normas. Então, nesse sentido, bagunça o que foi idealizado na reforma trabalhista. É uma insegurança tremenda para o empregador não saber se a norma está valendo ou não”. (EMPREGADOR 1)*

Os gestores de contrato não foram convictos acerca da efetividade dos sindicatos e suas convenções no objetivo de recompor os salários dos funcionários terceirizados frente à inflação.

As respostas demonstraram certa imperícia no assunto. Todos os gestores indicaram que o reajuste o salário mínimo deve ser o mínimo a ser aplicado pelas convenções.

*“Eu não sei falar se os reajustes das convenções cobrem as perdas inflacionárias. Mas acho que se estiverem no mínimo igualados aos reajustes do salário mínimo, então estão cumprindo a sua função, porque ele é o melhor parâmetro.” (GESTOR DE CONTRATO 1)*

*“Acredito que as convenções tragam ajustes bons, apesar de que em algumas categorias a gente vê que o mercado às vezes paga mais do que a convenção estipula. Então acho que é relativo de cada categoria. Acho que o salário mínimo é o melhor ponto de partida para atualização das convenções. Não tem como uma categoria ter um reajuste menor do que o do salário mínimo.” (GESTOR DE CONTRATO 4)*

*“As convenções são boas. Seguem índices inflacionários, não estão abaixo dos salário mínimo. Eu acho que não há outro parâmetro melhor para o reajuste salarial desses funcionários.” (GESTOR DE CONTRATO 5)*

No que tange à e vantajosidade dos índices de reajuste utilizados frente à inflação, os sindicatos apresentaram opiniões diferentes, mas que continuam presas nos índices atuais. A proposição de alternativa para garantir reajustes para recomposição real da inflação esteve presente em apenas uma resposta, a qual girou em torno da garantia de benefícios.

*Os reajustes salariais conseguidos em negociações salariais nem sempre cobrem as perdas inflacionárias anuais. Entretanto, por se tratar de negociação entre sindicato patronal e profissional, os índices são pactuados de acordo com o interesse e equilíbrio das partes acordantes, o que deixa claro que nem sempre é possível garantir reajustes salariais compatíveis com os índices inflacionários. Porém, as negociações de reajuste salarial de nossa categoria, de modo geral, buscam um equilíbrio quantitativo entre a inflação e o salário do empregado, sendo que uma alternativa para minimizar as perdas salariais dos empregados, muitas vezes é solucionada pela negociação de benefícios convencionais que sejam de natureza indenizatória e que não incidam o recolhimento de INSS, tais como tickets refeição, garantindo ao empregado o poder de compras e uma espécie de complementação salarial, sem, contudo, onerar a folha de pagamento do empregador. Acreditamos que o maior problema do Brasil e que impacta diretamente na negociação salarial é o recolhimento de impostos sobre os salários pagos aos empregados, já que tudo que incide imposto dificulta a majoração salarial.*

(SINDICATO

2)

*“Então, normalmente a gente reivindica um ponto ou dos pontos acima da inflação, mas ultimamente a gente não tem conseguido.”*  
(SINDICATO 1)

*“Olha, para o reajuste salarial a gente depende do índice mesmo, mas mesmo depois da reforma, a gente conseguiu manter todos os direitos que já eram garantidos para a categoria. Para recuperar o que perdeu, a gente precisaria do INPC mais dois ou três pontos percentuais.”*  
(SINDICATO 3)

*“Os índices atuais são os ideais para nortear as negociações, não vejo um ganho real para os trabalhadores fora desses índices, sem parâmetro”* (SINDICATO 4)

Fica claro que todos os grupos entrevistados não apresentaram propostas concretas e assertivas acerca de um índice mercadológico que se demonstre mais justo para os ajustes salariais dos funcionários terceirizados apesar de ser observado em todos os grupos falas que indicam deficiências no modelo atual.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O objetivo proposto para este estudo foi analisar os impactos salariais da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, nos contratos de serviços terceirizados com fornecimento de mão de obra exclusiva firmados na Universidade Federal de Uberlândia, sobretudo com foco nos ajustes pactuadas por meio das convenções coletivas ligadas a tais contratos.

Para o alcance desse objetivo geral buscou-se identificar quais categorias desses contratos sofreram mais impactos salariais a partir do ano de 2017, analisar se uma possível redução na remuneração dos trabalhadores terceirizados da Universidade Federal de Uberlândia está diretamente ligada à reforma trabalhista promulgada em 2017 e identificar a métrica mais justa para repactuação dos contratos e consequentemente ajustes salariais dos funcionários terceirizados da UFU.

No tocante ao primeiro objetivo, o comparativo realizado entre os índices de variação de preços, salário mínimo e convenções, demonstra que, com algumas exceções, o produto final de todos eles se assemelha com pouca variação percentual durante o período analisado. O IGP-M no ano de 2020, em virtude da pandemia de Covid-19, teve uma variação muito acima dos demais

parâmetros e também da sua própria média. Em contrapartida, a convenção dos motoristas se descolou negativamente, de forma acentuada, dos demais índices sem a devida recomposição nos anos sucessores. Desconsiderando a convenção de pedreiros que não é ajustada desde o ano de 2016, a convenção de motoristas foi a que apresentou mais perdas no período pós reforma.

A pesquisa em torno do segundo objetivo aponta que no comparativo individual entre os índices utilizados e cada uma das convenções analisadas, estas últimas se colocavam acima ou em nível de igualdade durante o período pré-reforma. Porém, no período pós-reforma, mesmo que discretamente, essa diferença positiva foi atenuada ou revertida em todas as convenções. Salienta-se que tal análise considera o acumulado de cada período destes parâmetros, sendo possível identificar anos em que as convenções se mantiveram acima dos demais índices mesmo após a reforma.

O fato da diferença na performance das convenções entre os dois períodos ser pouco expressiva, corrobora para a percepção da maioria dos entrevistados que, independente da sua categoria, indicaram não ter relação entre a reforma e um possível impacto na remuneração dos trabalhadores terceirizados. Neste aspecto, ficou evidente o baixo interesse e entendimento por parte dos empregados entrevistados. Por outro lado, os empregadores se demonstraram claramente inteirados dos aspectos abordados, inclusive se colocando fortemente a favor das alterações promovidas.

Os sindicatos foram enfáticos na colocação da percepção negativa da reforma apontando perdas de direitos e alta dificuldade com a perda de financiamento por parte da desobrigação da contribuição. Porém, chamou a atenção o posicionamento de um representante sindical que se colocou a favor desta alteração com o argumento de que a medida fortalece os sindicatos atuantes em detrimento daqueles que, na sua percepção, “poluem” o espaço e a imagem destas entidades. Esta posição convergiu com a de um empregador que também indicou sentir fortalecimento de alguns sindicatos em virtude da extinção de outros menores ou menos atuantes.

Acerca do terceiro objetivo, a pesquisa demonstrou que para os empregadores, gestores de contrato e também para os próprios sindicatos, há um certo conformismo na utilização dos índices de variação de preços como métrica de ajuste das convenções e conseqüentemente dos salários. Ficou implícito que é tentado pelos sindicatos negociar um ou dois pontos percentuais acima de tais parâmetros. Porém, foi pontualmente colocado por um representante sindical e, de forma inesperada, alinhado às falas de um dos empregadores, que os índices utilizados para



balizar tais reajustes não contemplam da forma correta as perdas inflacionárias dos trabalhadores, tendo em vista que em suas métricas são considerados vários itens que não representam peso no orçamento da maioria dos empregados.

Infere-se que, após a reforma, mesmo sendo tênues as diferenças entre os índices e os ajustes promovidos pelas convenções, um movimento de perda de força destas foi estabelecido e, somado ao entendimento de que os índices não representam a real perda inflacionária especificamente da maioria dos trabalhadores, esse recuo na remuneração real é maior do que o demonstrado. Lembra-se que o salário mínimo também acompanhou o movimento de todos os demais índices sem grande variação.

O estudo aqui apresentado teve como base apenas a realidade da UFU em virtude de limitações para o levantamento documental de outras instituições. Entretanto, entende-se que devido a características similares, em caso de expansão do estudo para outras IFES, resultados parecidos seriam extraídos. Também é salutar indicar que as entrevistas realizadas com os funcionários só puderam ser viabilizadas *in loco* e durante o horário de trabalho dos mesmos. Uma expansão do referido estudo também demandaria uma logística melhor para acesso aos funcionários de outras instituições. Demonstrou-se proeminente a falta de abrangência do estudo no que se refere aos itens que mais impactam o orçamento dos funcionários, dado este que manifestou-se como um possível caminho para indicar um melhor parâmetro de reajuste salarial dos funcionários terceirizados.

Propõe-se a realização de um estudo que aborde a criação e adoção de um índice que contemple de forma exclusiva a inflação dos itens de consumo que mais atingem a renda da maioria dos trabalhadores inseridos em contratos de trabalho regidos pela CLT, conseqüentemente os trabalhadores terceirizados das IFES. Este recorte seria capaz de sugerir com melhor precisão a composição justa para um novo índice de reajuste de salários destes funcionários.

## REFERÊNCIAS

AMADO, João da Silva. A Técnica da Análise de Conteúdo. **Revista de Educação e Formação em Enfermagem**, v. 5, pp. 53-63, 2000.

AMORIM, Wilson Aparecido Costa de. Futuro do Trabalho no Brasil: cuidar das instituições. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 60, n. 5, pp. 371-377, set-out 2020. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020200507>

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 14ª ed. São Paulo: Cortez, 2010.

BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt; COSTA, Paula Rebouças. Os vínculos do trabalhador com a organização e o sindicato: padrões de comprometimento e valores relativos ao trabalho. **Organizações & Sociedade**, v. 5, n. 13, pp. 87-105, 1998. <https://doi.org/10.1590/S1984-92301998000300004>

BAUER, Martin W.; GASKELL, George. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2008.

BEAUD, Michel. **História do capitalismo**. São Paulo: Brasiliense, 1987.

BRASIL. **Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 2018**. Dispõe sobre a execução indireta, mediante contratação, de serviços da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Brasília, DF. Disponível em: < [https://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/42013574/do1-2018-09-24-decreto-n-9-507-de-21-de-setembro-de-2018-42013422](https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/42013574/do1-2018-09-24-decreto-n-9-507-de-21-de-setembro-de-2018-42013422)>. Acesso em: 24 mar. 2022.

BRASIL. **Instrução Normativa nº 5, de 26 de maio de 2017**. Dispõe sobre as regras e diretrizes do procedimento de contratação de serviços sob o regime de execução indireta no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, DF. Disponível em: < [https://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/20239255/do1-2017-05-26-instrucao-normativa-n-5-de-26-de-maio-de-2017-20237783](https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/20239255/do1-2017-05-26-instrucao-normativa-n-5-de-26-de-maio-de-2017-20237783)>. Acesso em 24 mar. 2022.

BRASIL. **Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm)>. Acesso em: 27 mar. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF. Disponível em: < [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)>. Acesso em: 08 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993.** Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18666cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18666cons.htm)>. Acesso em: 08 set. 2021.

BRASILEIRO, Ana Clara Matias; BRASILEIRO, Carol Matias. Fim da Contribuição Sindical Obrigatória: Liberdade Cínica. **Revista Direito e Práx.**, Rio de Janeiro, v. 12, n.04, 2021b, pp. 2393-2418. <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2020/48918>

CARDOSO, Adalberto Moreira. **Sindicatos, trabalhadores e a coqueluche neoliberal: a era Vargas acabou?** Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.

COGGIOLA, Osvaldo. Os inícios das organizações dos trabalhadores. **Revista Aurora**, v. 3, n. 2, 2010. Confederação Nacional da Indústria [CNI]. **Modernização Trabalhista: Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017 - panorama anterior e posterior à aprovação.** Brasília: CNI, 2017. <https://doi.org/10.36311/1982-8004.2010.v3n2.1227>

COSTA, Marcia da Silva. Reestruturação produtiva, sindicatos e a flexibilização das relações de trabalho no Brasil. **RAE-eletrônica**, v. 2, n. 2, art. 10, pp. 1-16, 2003. <https://doi.org/10.1590/S1676-56482003000200010>

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

DIEESE. **Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores: contrato de trabalho temporário e terceirização.** Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos: Nota Técnica, n. 175, abr. de 2017b.

DIEESE. **Relações de trabalho sem proteção: de volta ao período anterior a 1930?** Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos: Nota Técnica, n. 179, mai. de 2017c.

DIEESE. **Relações e condições de trabalho no Brasil.** 2008.

DOBB, Maurice Herbert. A evolução do capitalismo. Rio de Janeiro: Zahar, 1977.

FLICK, U. **Introdução à metodologia de pesquisa: um guia para iniciantes.** Porto Alegre: Penso, 2013.

GALVÃO, Andréia; CASTRO, Bárbara; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. Reforma Trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. Caderno CRH, v. 32, n. 86, p. 253-269, 2019 <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30691>

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008

Guia de Recolhimento da Contribuição Sindical Urbana [GRCSU]. **Extrato**. 2021. Disponível em: < <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/servicos/sindicatos/contribuicao-sindical/extrato-guia-de-recolhimento-da-contribuicao-sindical-urbana-grcsu>>. Acesso em: 29 mar. 2022.

GÜNTHER, Hartmut. Pesquisa qualitativa versus pesquisa quantitativa: esta é a questão?. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 22, n. 2, pp. 201-209, 2006. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722006000200010>

HALPERN, Erick; OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende. A repactuação nos contratos administrativos: regime jurídico atual e Análise Econômica do Direito, **Zênite Fácil**, categoria Doutrina. 25 mai. 2020. Disponível em: <http://www.zenitefacil.com.br>. Acesso em: 30 mar. 2022.

HOBBSAWM, Eric John. Os trabalhadores: estudos sobre a história do operariado. Paz e terra, 2000.

HOBBSAWM, Eric J. Da revolução industrial inglesa ao imperialismo. Forense-Universitária, 2003.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social, revista de sociologia da USP**, v. 30, n. 1, pp. 77-104, 2018. <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2018.138082>

LUCIO, Clemente Ganz. A reforma das relações sindicais volta ao debate no Brasil. **Estudos Avançados**, v. 34, n. 98, pp. 127-142, 2020. <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.009>

MANARINO, M. P. **Gestão e Fiscalização de Contratos de Terceirização de Mão de Obra: O Caso da Universidade Federal de Juiz de Fora Em Um Estudo Comparativo**. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Educação, Universidade Federal de Juiz de Fora. Juiz de Fora, 2017.

MARCELINO, Paula.; GALVÃO, Andréia. O Sindicalismo Brasileiro Frente à Ofensiva Neoliberal Restauradora. **Tempo Social**, v. 32, n. 1, pp. 157-182, 2019. <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2020.167468>

MIRANDA, Ludiany Barbosa Sena; SANTOS, Nalbia de Araújo; ALMEIDA, Fernanda Maria de. Gestão de Riscos de Contratos da Terceirização no Setor Público. **Contabilidade Vista & Revista**, v. 30, n. 2, pp. 143-170, 2019.

MIRANDA, Luiz Carlos; NASCIMENTO, Suênia Graziella Oliveira de Almeida Santos do; LAGIOIA, Umbelina Cravo Teixeira; LIBONATI, Jeronymo José. Utilização da Demonstração do Valor Adicionado como ferramenta estratégica de avaliação: uma investigação nos sindicatos de Recife-PE. **Revista Capital Científico - Eletrônica**, v. 9, n. 1, pp. 69-84, 2011.

MIZAEL, Glener Alvarenga; MURAD, Cristina Grazielle Chagas; ANTONIALLI, Luiz Marcelo. Perspectivas da Terceirização na Administração Pública na Nova Abordagem de Contratação. **Teoria e Prática em Administração**, v. 10, n. 1, pp. 25-37, 2020. <https://doi.org/10.21714/2238-104X2020v10i1-49359>

MORAES, Iracema Silva; SANTOS, José Costa; SANTOS, Solange Rodrigues dos; SILVA, Virgílio Santos. Terceirização: moldando o futuro das empresas. **Gestão e Planejamento**, v. 1, n. 1, 1999.

MORAES, João Paulo Santa Cecília; MAIA, Leonardo Caixeta de Castro. Terceirização no Brasil: Uma Revisão Sistemática de Estudos de Caso. **Revista de Administração da Unimep**, v. 18, n. 2, p. 188-208, 2020.

NORONHA, E. G. **O modelo legislado de relações de trabalho e seus espaços normativos**. 1998. Tese (Doutorado) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, São Paulo, 1998.

POCHMANN, Marcio. Proteção social na periferia do capitalismo: considerações sobre o Brasil. São Paulo em perspectiva, v. 18, p. 3-16, 2004.

POCHMANN, Marcio. A crise capitalista e os desafios dos trabalhadores. Cadernos do CEAS: Revista crítica de humanidades, n. 239, p. 698-712, 2017. <https://doi.org/10.1590/S0102-88392004000200002>

SCHERER, C. Diálogo e proteção social – a negociação coletiva após um ano de Reforma Trabalhista. In: KREIN, J. D.; FILGUEIRAS, V.; VÉRAS, R. O. Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019.

TELLES, Renato. A efetividade da matriz de amarração de Mazzon nas pesquisas em Administração. **RAUSP Management Journal**, v. 36, n. 4, p. 64-72, 2001.

Universidade Federal de Uberlândia [UFU]. **Anuário 2020**. Disponível em <[http://www.proplad.ufu.br/sites/proplad.ufu.br/files/media/arquivo/anuario\\_2021\\_-\\_base\\_2020\\_-\\_versao\\_sintetica.pdf](http://www.proplad.ufu.br/sites/proplad.ufu.br/files/media/arquivo/anuario_2021_-_base_2020_-_versao_sintetica.pdf)> Acesso em: 30 mar. 2022

WOOD, Ellen Meiksins. “As origens agrárias do capitalismo”. In: **Crítica Marxista**, N. 10. Boitempo Editorial. São Paulo. 2000. 11 – 29p.

## Apêndice 1 – Formulário de Entrevista Semi-estruturado

### DADOS PESSOAIS

- a) Qual o seu vínculo com o contrato de prestação de serviços terceirizados?

Funcionário.

Empregador.

Gestor de contrato.

Representante do sindicato.

- b) Qual o seu tempo de atuação na referida posição?

- c) Qual a sua idade?

- d) Qual a sua formação?

### BENEFÍCIOS/MALEFÍCIOS DA REFORMA TRABALHISTA

- a) Quais benefícios e/ou malefícios você considera que a reforma trabalhista trouxe para a classe trabalhadora? Por favor, comente.

- b) Você entende que a reforma trabalhista foi benéfica para a remuneração dos funcionários terceirizados?

- c) Se sim, por favor elenque os benefícios e comente.

- d) Se não, por favor elenque os malefícios e comente.

- e) Você identifica relação direta da reforma trabalhista de 2017 com os valores de salários ajustados nas convenções coletivas de trabalho?

- f) Se sim, essa relação se dá de forma positiva para o empregado? Comente.

### PERCEPÇÃO DO SINDICATO

- a) Você considera positiva ou negativa a atuação sindical em prol de uma remuneração justa para seus associados? Por favor, comente.

- b) Você é a favor da contribuição sindical pelo empregado terceirizado? Por favor, comente.

- c) Você classifica que os ajustes salariais propostos nas convenções coletivas cobrem as perdas inflacionárias anuais?

- d) Se não, quais seriam os índices de reajuste mais justos para recomposição salarial dos empregados terceirizados anualmente?

Todas as entrevistas foram gravadas e transcritas mediante autorização dos participantes.

## **Apêndice 2 - Produto Tecnológico (Relato Técnico)**

Este trabalho teve como produto tecnológico um relato técnico conclusivo que demonstrou um comparativo entre índices de variação de preços e convenções coletivas no intuito de apontar o índice mais justo para concessão de reajustes nos contratos de serviços terceirizados de mão de obra exclusiva, principalmente em caso de ausência da atualização das convenções coletivas de trabalho que vinculam tais contratos. O público alvo desse índice são os gestores públicos, que por vezes não vislumbram uma metodologia justa para tais ajustes.

### **1. Introdução**

A qualidade dos serviços públicos é medida pela efetividade, eficiência e eficácia dos serviços prestados, parâmetros diretamente ligados ao desempenho dos funcionários terceirizados que, por sua vez, ocupam grande parte das atividades meio das universidades federais.

A redução salarial dos funcionários terceirizados invariavelmente estimula o aumento da rotatividade, a redução da qualificação profissional e a desmotivação dos mesmos para um bom desempenho. Assim, infere-se que a precarização da remuneração destes funcionários é diretamente proporcional à precarização dos serviços ofertados pelos órgãos públicos que utilizam mão de obra com este vínculo. Torna-se importante um estudo que confirme ou refute a ligação entre a Reforma Trabalhista e a redução salarial de classes de trabalhadores terceirizados após a promulgação da referida lei.

Desta forma, esta pesquisa também busca identificar, por meio de um relato técnico, possíveis falhas no modelo de ajuste anual da remuneração dos funcionários terceirizados da Universidade Federal de Uberlândia. Com fulcro na reforma trabalhista, principalmente na alteração da relação dos funcionários com os sindicatos das suas respectivas categorias, o estudo proposto é capaz de sugerir, por meio de um relato técnico, índices mais adequados para o autor durante a execução de seu papel enquanto gestor e fiscal técnico.

### **2. Abordagem**

#### **2.1. Metodologia proposta para solucionar o problema**

Considerando que os índices utilizados para balizar tais reajustes não contemplam da forma correta as perdas inflacionárias dos trabalhadores, tendo em vista que em suas métricas são contemplados vários itens que não representam peso no orçamento da maioria dos empregados.

Considerando ainda que a variação entre os parâmetros costumeiramente utilizados para ajustes das remunerações dos funcionários terceirizados é muito pequena, o relato a ser gerado deve levantar o índice que apresente a melhor recomposição salarial a ser feita nos ajustes anuais dos contratos de serviços terceirizados da Universidade Federal de Uberlândia.

O relato deve inicialmente levantar:

- i.** As atualizações das convenções coletivas de cada categoria;
- ii.** Os índices de variação de preços mais utilizados para correção inflacionária;
- iii.** O percentual de reajuste aprovado pelo Governo Federal para o salário mínimo.

Após o levantamento, um comparativo entre os percentuais de cada um dos parâmetros deve ser feito e em caso de uma distorção muito alta em algum destes, os motivos devem ser pontualmente analisados e discutidos a pertinência de utilização de determinado índice.

## 2.2. Ações para implementação

Entende-se que tal levantamento deve ser feito pelo gestor do contrato e apresentado à gestão do órgão, bem como para o representante da empresa contratada. Estando em comum acordo, o reajuste deve ser colocado para apreciação da Procuradoria que assiste ao órgão para continuidade do processo.

Salienta-se que, em virtude da perda de protagonismo das convenções coletivas, em uma eventual falta de atualização das mesmas, o índice com maior ajuste deve ser considerado, à exceção de uma discrepância desproporcional como foi o exemplo do IGP-M no ano de 2020.

Assim, alinhado ao princípio da proporcionalidade, uma possível majoração nos custos do órgão em virtude da utilização do índice com maior percentual de reajuste, é compensada pela manutenção na qualidade dos serviços. Nota-se também que tal ação não fere o princípio da legalidade, uma vez que o intuito do reajuste é justamente equalizar as perdas inflacionárias que atingem também os funcionários terceirizados de tais contratos.



Art. 53. O ato convocatório e o contrato de serviço continuado deverão indicar o critério de reajustamento de preços, que deverá ser sob a forma de reajuste em sentido estrito, com a previsão de índices específicos ou setoriais, ou por repactuação, pela demonstração analítica da variação dos componentes dos custos (Instrução Normativa nº 5, de 26 de maio de 2017)

Fica claro que a própria legislação que rege as contratações públicas possibilita o entendimento na utilização de índices diversos às convenções. Porém a análise por parte da Procuradoria Geral da União que assiste ao órgão contratante é devida para garantir o alinhamento ao arcabouço jurídico vigente no momento do processo.

### 3. Contribuição

A contribuição social do relato técnico é dar subsídios para a administração garantir aos funcionários ligados aos contratos de serviços terceirizados com mão de obra exclusiva um reajuste anual adequado, o que invariavelmente está ligado à mitigação da precarização dos serviços prestados por tais contratos.

Grande parte dos serviços meio das universidades federais são compostas por funcionários terceirizados, desta forma, a precarização dos seus salários está diretamente ligada à precarização dos serviços

#### 4. Referencial Bibliográfico

AMORIM, Wilson Aparecido Costa de. **Futuro do Trabalho no Brasil: cuidar das instituições. RAE-Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 60, n. 5, pp. 371-377, set-out 2020.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 14ª ed. São Paulo: Cortez, 2010.

BRASIL. **Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 2018**. Dispõe sobre a execução indireta, mediante contratação, de serviços da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Brasília, DF. Disponível em: < [https://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/42013574/do1-2018-09-24-decreto-n-9-507-de-21-de-setembro-de-2018-42013422](https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/42013574/do1-2018-09-24-decreto-n-9-507-de-21-de-setembro-de-2018-42013422)>. Acesso em: 24 mar. 2022.

BRASIL. **Instrução Normativa nº 5, de 26 de maio de 2017**. Dispõe sobre as regras e diretrizes do procedimento de contratação de serviços sob o regime de execução indireta no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, DF. Disponível em: < [https://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/20239255/do1-2017-05-26-instrucao-normativa-n-5-de-26-de-maio-de-2017-20237783](https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/20239255/do1-2017-05-26-instrucao-normativa-n-5-de-26-de-maio-de-2017-20237783)>. Acesso em 24 mar. 2022.

BRASILEIRO, Ana Clara Matias; BRASILEIRO, Carol Matias. Fim da Contribuição Sindical Obrigatória: Liberdade Cínica. **Revista Direito e Práx.**, Rio de Janeiro, v. 12, n.04, 2021b, pp. 2393-2418.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **Sindicatos, trabalhadores e a coqueluche neoliberal: a era Vargas acabou?** Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999

Confederação Nacional da Indústria [CNI]. **Modernização Trabalhista: Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017 - panorama anterior e posterior à aprovação**. Brasília: CNI, 2017.

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

DIEESE. **Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores: contrato de trabalho temporário e terceirização**. Departamento Intersindical de Estatística e Estud

GALVÃO, Andréia; CASTRO, Bárbara; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. Reforma Trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. Caderno CRH, v. 32, n. 86, p. 253-269, 2019

MARCELINO, Paula.; GALVÃO, Andréia. O Sindicalismo Brasileiro Frente à Ofensiva Neoliberal Restauradora. **Tempo Social**, v. 32, n. 1, pp. 157-182, 2019

MORAES, João Paulo Santa Cecília; MAIA, Leonardo Caixeta de Castro. Terceirização no Brasil: Uma Revisão Sistemática de Estudos de Caso. **Revista de Administração da Unimep**, v. 18, n. 2, p. 188-208, 2020.

NORONHA, E. G. **O modelo legislado de relações de trabalho e seus espaços normativos**. 1998. Tese (Doutorado) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, São Paulo, 1998.

TELLES, Renato. A efetividade da matriz de amarração de Mazzon nas pesquisas em Administração. **RAUSP Management Journal**, v. 36, n. 4, p. 64-72, 2001.