



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais**



ROBSON LUIZ CARNEIRO

DESAFIOS DO SINDICALISMO NA CONTEMPORANEIDADE:

**A EXPERIÊNCIA DO SINTET-UFU COM O AVANÇO DA
TERCEIRIZAÇÃO**

UBERLÂNDIA - MG

2024

ROBSON LUIZ CARNEIRO

**DESAFIOS DO SINDICALISMO NA CONTEMPORANEIDADE:
A EXPERIÊNCIA DO SINTET-UFU COM O AVANÇO DA
TERCEIRIZAÇÃO**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de
Uberlândia, como parte das exigências do Programa de
Pós-Graduação em Ciências Sociais, na linha de
pesquisa “Política, Cultura, Trabalho e Movimentos
Sociais, para obtenção do título de Mestre;

Orientadora: Prof^a Dr^a Patrícia Vieira Trópia

Orientador Interino: Prof. Dr. Danilo Enrico Martuscelli

UBERLÂNDIA - MG

2024

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

C289
2024

Carneiro, Robson Luiz, 1966-
Desafios do sindicalismo na contemporaneidade:
[recurso eletrônico] : A experiência do SINTET-UFU com o
avanço da terceirização / Robson Luiz Carneiro. - 2024.

Orientadora: Patrícia Vieira Trópia.
Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de
Uberlândia, Pós-graduação em Ciências Sociais.
Modo de acesso: Internet.
Disponível em: <http://doi.org/10.14393/ufu.di.2024.753>
Inclui bibliografia.
Inclui ilustrações.

1. Sociologia. I. Trópia, Patrícia Vieira, 1963-,
(Orient.). II. Universidade Federal de Uberlândia. Pós-
graduação em Ciências Sociais. III. Título.

CDU: 316

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 Ciências Sociais
Av. João Naves de Ávila, 2121, Bloco H, Sala 37 - Bairro Santa Mônica, Uberlândia-MG,
CEP 38400-902

Telefone: (34) 3230-9435 - www.ppgcs.incis.ufu.br - ppgcs@incis.ufu.br



ATA DE DEFESA - PÓS-GRADUAÇÃO

Programa de Pós-Graduação em:	Ciências Sociais				
Defesa de:	Dissertação de Mestrado 16/2024 do PPGCS-UFU				
Data:	26 de novembro de 2024	Hora de início:	14:00	Hora de encerramento:	17:10
Matrícula do Discente:	12212CSC009				
Nome do Discente:	Robson Luiz Carneiro				
Título do Trabalho:	Desafios do sindicalismo na contemporaneidade: a experiência do SINTET-UFU com o avanço da terceirização				
Área de concentração:	Sociologia e Antropologia				
Linha de pesquisa:	Política, Cultura, Trabalho e Movimentos Sociais				
Projeto de Pesquisa de vinculação:	Inovação e reinvenção: experiências sindicais em Minas Gerais em conjunturas adversas				

Reuniu-se por videoconferência, a Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais, assim composta: Prof. Dr. Danilo Enrico Martuscelli - Orientador e Presidente da banca (PPGCS/INCIS/UFU), Prof.^a Dr.^a Jorgetânia da Silva Ferreira - Examinadora (INHIS/UFU) e Prof.^a Dr.^a Patrícia Rocha Lemos - Examinadora (UNICAMP).

Iniciando os trabalhos, o presidente da mesa, Prof. Dr. Danilo Enrico Martuscelli, apresentou a Comissão Examinadora e o candidato, agradeceu a presença dos membros da banca, 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 Examinadora, em sessão secreta, atribuiu o resultado final, considerando o candidato:

APROVADO

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Danilo Enrico Martuscelli - Orientador e Presidente da banca
(PPGCS/INCIS/UFU)

Prof.^a Dr.^a Jorgetânia da Silva Ferreira - Examinadora (INHIS/UFU)

Prof.^a Dr.^a Patrícia Rocha Lemos - Examinadora (UNICAMP)

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 **Danilo Enrico Martuscelli, Presidente**, em 26/11/2024, às 17:14, 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 **PATRICIA ROCHA LEMOS, Usuário Externo**, em 26/11/2024, às 17:20, 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 **Jorgetania da Silva Ferreira, Professor(a) do Magistério Superior**, em 28/11/2024, às 10:24, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **5902005** e o código CRC **074A83A1**.

Referência: Processo nº 23117.080680/2024-19

SEI nº 5902005

À Kelly Aparecida Alves Carneiro, à Lorena Alves de Sousa, à Taynnah Alves Carneiro, à Maria Fonseca Carneiro, ao Pedro Carneiro, à Ormênia Alves de Miranda, à Jaciara Boldrini Boldrini França, à Gilberta Maria Pires, À Prof^a Dr^a Patrícia Vieira Trópia, ao José Carlos Muniz, à Prof^a Jorgetânia Ferreira e ao Mário Costa de Paiva Guimarães Júnior, todos e todas que de alguma forma, em alguma medida, estiveram ao meu lado nessa caminhada.

AGRADECIMENTOS

Me lembro daquele dia / que me sentia tão só / com a alma tão vazia / e a cabeça dando um nó / eu pensava na agonia, de toda aquela melancolia / e não estivesse(m) você (s) presente(s) / eu teria voltado ao pó.

Aprendi certa vez, em minha adolescência, com um senhor que trabalhava comigo, que a forma mais sensata de saber se estamos no caminho certo é refletir sobre “quantas e quais pessoas segurariam as alças do nosso caixão em nossa partida, com um sentimento de orgulho e de saudade?”.

Estas pessoas, certamente, são aquelas que nos momentos difíceis estiveram presentes, não nos deixando sucumbir ante as adversidades, e sempre nos fizeram caminhar. De uma forma ou de outra sempre estiveram ali conosco, seja comemorando e aplaudindo os acertos, seja apontando e corrigindo nossos erros.

A estas pessoas devemos sempre o sentimento mais nobre da existência humana: a gratidão.

Felizmente, durante minha vida, desde a infância em Muriaé até os momentos atuais, Deus me permitiu encontrar pessoas que não me deixaram sucumbir, desistir ou me perder, e a Deus, eu agradeço muito essa benevolência.

Durante a caminhada dessa etapa de minha formação eu pude contar com pessoas magníficas que sempre estiveram ao meu lado apoiando, cobrando, empurrando, incentivando e até mesmo dando broncas quando eu pensava que tudo estava perdido.

Agradeço muito à minha família: minha esposa Kelly e minhas filhas Lorena e Taynnah, que sempre apoiaram, e por vezes suportaram minhas inseguranças, me dando forças pra continuar.

Às amigas e amigos: Gilberta Pires, Jaciara Boldrini, Jorgetânia Ferreira, Mário Júnior, José Carlos e Jorgetânia Ferreira, eu não tenho palavras ou gestos capazes de expressar o tamanho de minha gratidão pela força, orientações e apoio que me deram ao longo desse projeto.

À Prof^ª Patrícia Trópia, minha paciente orientadora, minha luz no fim do túnel sempre que a escuridão me invadia o pensamento, jamais conseguirei retribuir de qualquer forma, por mínima que seja, toda a dedicação, paciência e complacência que demonstrou comigo durante esse percurso que agora finalizo.

Finalmente, agradeço a Deus, por ter me iluminado, lá nos anos de 1.984, quando decidi vir pra Uberlândia construir minha carreira. Apesar dos perrengues, que são parte de toda caminhada e formação, foi a escolha certa, que me trouxe ao serviço público e à Universidade Federal de Uberlândia, à militância, à família que tenho hoje e aos amigos que construí.

A vida nem sempre é fácil, mas se não estamos só, o fardo parece mais leve.

Obrigado.

RESUMO

A temática deste estudo é a análise sobre os efeitos da terceirização na organização dos servidores e das servidoras da Universidade Federal de Uberlândia enquanto base filiada ao Sindicato dos Trabalhadores Técnicos-Administrativos em Instituições Federais de Ensino Superior de Uberlândia – SINTET-UFU.

Parte-se primeiramente para uma discussão e busca de melhor compreensão sobre o processo de terceirização enquanto instrumento do capital para garantir a permanência e ampliação dos lucros e como instrumento para vencer os períodos de crises que são, de acordo com alguns autores, como próprias do sistema.

É sabido que a terceirização nos últimos anos tem avançado do mercado aberto, onde o capital atua com predominância, para o espaço público, organizado e controlado pelo Estado.

Dessa forma, faz parte do estudo compreender os danos e riscos que este modelo também proporciona na consecução dos objetivos do Estado.

Como a análise é feita com foco em um público e espaço de atuação específico do SINTET-UFU, é preciso, durante a exposição do tema, conhecer também a história do sindicato, quando surgiu, de que forma surgiu e como se comporta e vem se comportando frente à terceirização que pode, na linha tempo, trazer prejuízos à própria existência e sobrevivência do sindicato enquanto instrumento de lutas da classe. Portanto, pretende-se ao final compreender a atuação do SINTET-UFU frente a esta dificuldade e, sendo possível, apontar caminhos que possam significar a estabilidade e a manutenção de uma entidade com 34 anos de existência e uma solidez histórica construída com muita luta e dedicação.

Palavras-Chaves: Terceirização; Legislação; Capital; Estado; Precarização; Subcontratação.

ABSTRACT

The theme of this study is an analysis of the effects of outsourcing on the organization of civil servants at the Federal University of Uberlandia, which is affiliated to the Union of Technical-Administrative Workers at Federal Higher Education Institutions in Uberlandia - SINTET-UFU.

The first step is to discuss and seek a better understanding of the process of outsourcing as an instrument of capital to guarantee the permanence and expansion of profits and as an instrument to overcome periods of crisis which, according to some authors, are typical of the system.

It is well known that in recent years outsourcing has moved from the open market, where capital is predominant, to the public space, which is organized and controlled by the state.

It is therefore part of the study to understand the damage and risks that this model also poses to the achievement of the state's objectives.

As the analysis is focused on a specific audience and area of activity of SINTET-UFU, it is necessary, during the presentation of the topic, to also know the history of the union, when it emerged, how it emerged and how it behaves and has been behaving in the face of outsourcing that can, in time, bring damage to the very existence and survival of the union as an instrument of class struggles. In the end, the aim is to understand SINTET-UFU's performance in the face of this difficulty and, if possible, to point out ways in which it can ensure the stability and maintenance of an organization with 35 years of existence and a solid history built on a lot of struggle and dedication.

Keywords: Outsourcing; Legislation; Capital; State; Precarization; Subcontracting.

Sumário

Introdução	6
Capítulo 1: A terceirização é mais capital para o capital e mais exploração para o trabalho	15
1.1 – O que é a terceirização?	15
1.2 - As crises do capital e a tendência à terceirização	17
1.3 – A regulamentação da terceirização no Brasil.....	24
1.3.1 As várias modalidades de terceirização	30
1.4 – A terceirização no Setor Público:	33
1. 5 A terceirização na UFU	43
Capítulo 2: Organização dos trabalhadores e estruturação sindical	50
2.1 – O Sindicalismo no Brasil	53
2.3 – O sindicalismo de Estado no Brasil no período Vargas até os anos 1960	56
2.4 – O Sindicalismo na redemocratização	64
2.5 - Obstáculos estruturais à organização de trabalhadores diante da terceirização	67
2.5 – O Sindicalismo no Setor Público	72
2.6 Os dilemas do Sindicalismo no setor público, o Estado e os governos	79
2.7 O sindicalismo brasileiro diante da terceirização	81
Capítulo 3: O impacto da terceirização na representação dos trabalhadores do SINTET-UFU	87
3.1 – Histórico do SINTET-UFU	88
3.2 – Os reflexos da terceirização na representação e na atuação do SINTET-UFU	102
3.3 - Desmembramentos na base do SINTET em função da terceirização.....	109
Considerações finais	120
Referências	124
Lista de Figuras:.....	131
Sites visitados:	132

Introdução

A organização dos trabalhadores e das trabalhadoras no mundo, historicamente, passou por vários momentos em que foram necessárias adequações e adaptações que permitissem o cumprimento dos objetivos originais que essa organização se propunha.

Desde a revolução industrial, passando pelas transformações ocorridas no mundo do trabalho ocasionadas pelas mudanças no processo produtivo, como fordismo e Toyotismo, por exemplo, até as formas mais recentes de flexibilização, como a terceirização objeto deste estudo, as organizações dos trabalhadores e das trabalhadoras têm lutado por salários, condições de trabalho e por desenvolver o caráter e a consciência coletiva de classe, na tentativa de manter, em alguma medida, a proteção desse segmento social. Uma das formas mais tradicionais de organização de trabalhadores/as são os sindicatos.

A terceirização não é um fenômeno estritamente novo, apesar de seu avanço e consolidação darem a impressão de se tratar de uma estratégia capitalista recente diante das últimas crises que este modelo econômico enfrenta. Mas é perceptível que ela, a terceirização, ocupa um lugar central nas estratégias modernas de superação de crises, redução de custos e recuperação de lucros, utilizadas pelo capital, como aponta Druck(2018):

A terceirização é um fenômeno velho e novo ao mesmo tempo, e a novidade está no lugar central que ocupa no capitalismo flexível e no seu crescimento e generalização, constituindo uma verdadeira epidemia sem controle, mesmo que, no caso brasileiro, exista, no plano da regulação,[...] (Druck. 2018. p.115)

É possível detectar a presença da terceirização já no século XVI, na forma de subcontratação praticada pelos “mercadores-empregadores” no estabelecimento de negócios com os artesãos independentes, como aponta Druck et al. (2018).

Essa prática visava ao controle e subordinação dos artesãos independentes (Castel, 1998). Estabelecia-se então uma apropriação dos resultados da produção dos artesãos por estes mercadores e empregadores retirando das mãos de quem produzia o controle sobre o resultado do seu trabalho. Isso era feito, ora pela contratação direta do seu tempo e trabalho, ora pela promoção da concorrência entre os próprios artesãos cujo resultado foi a subvalorização do seu trabalho e a precarização de suas condições de produção.

A terceirização contemporânea também é um processo de expropriação, mas tem uma conformação distinta. Neste sentido, a terceirização é “um fenômeno velho e novo ao mesmo tempo” (Druck et al., 2018, p. 115).

No Brasil este modelo de relação de trabalho surge, em primeiro momento, no século XIX, a partir da abolição da escravidão e a contratação de mão-de-obra imigrante.

Nesse período, no meio rural, não podendo mais dispor da mão de obra escravizada, os grandes proprietários de terra, para garantir a produção, se viram impelidos a contratar mão de obra assalariada imigrante disponível no mercado. Esta necessidade abriu oportunidade para o surgimento de empresas especializadas em contratar imigrantes em seus países de origem e disponibilizá-los no mercado nacional brasileiro para suprir aquela demanda.

Embora alguns estudiosos caracterizem este processo de subcontratação, analisando-o apenas sob a ótica da precarização do trabalho, ele pode ser considerado como característico da terceirização, quando entendida como uma forma de organização produtiva de uma empresa, pública ou privada, que se dá pela contratação de outra empresa, para a realização dos processos necessários ao atingimento dos objetivos da contratante. *Outsourcing* é o termo utilizado internacionalmente para se referir à terceirização.

Dessa forma, se analisarmos tanto a terceirização quanto a subcontratação pelo resultado de exploração da força de trabalho, precarização das condições de trabalho e do acesso dos/as trabalhadores/as ao resultado do seu trabalho, podemos considerar que subcontratação e terceirização se confundem, ou, pelo menos, a subcontratação é intrínseca à terceirização. Segundo Marcelino e Cavalcante, “terceirização é todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho e (ou) a externalização dos conflitos trabalhistas” (2012, p. 331).

Este modelo produz diferentes impactos, em todas as áreas em que é aplicado, seja na iniciativa privada, ou no setor público, tais como a perda da identidade institucional pela ausência de pertencimento do/a trabalhador/a terceirizado/a; a precarização das condições de trabalho e a perda de controle do sistema produtivo pela empresa contratante; a ampliação da desvalorização do trabalho e das condições de sobrevivência do/a trabalhador/a. Estas são algumas das consequências que a terceirização promove. Todavia, a resultante que mais nos inquieta nesse processo de terceirização é justamente aquilo que o movimento de trabalhadores e trabalhadoras tem de mais consistente: a sua luta, a sua organização e a sua proteção, como classe, posto que a terceirização promove a cisão na base dos sindicatos, aumenta a precarização, segmenta o mercado de trabalho, aumenta a insegurança (Druck e Basualdo, 2020) e acidentalidade no trabalho (Antunes e Praun, 2015).¹ Pochmann (2014) afirma que o avanço da terceirização reforça ainda mais o movimento de produção e reprodução das desigualdades e de rebaixamento das condições e relações de trabalho.

É justamente neste campo, o da representação sindical e da organização dos trabalhadores e das trabalhadoras, que este estudo vem firmar os seus objetivos

¹ Estudos do Dieese e da CUT mostram que 80,7% das mortes por acidente de trabalho são de empregados terceirizados, o que significa que a cada dez acidentes fatais, oito são de terceirizados (Cf. Rodrigues et al., 2020).

principais: compreender os impactos da terceirização no movimento sindical da categoria profissional dos técnicos-administrativos das Instituições Federais de Ensino Superior.

Considerando o espaço de atuação do autor, esta pesquisa tem como objeto o impacto que a terceirização ampliada provocou e provoca na organização sindical dos servidores e servidoras que atuam na Universidade Federal de Uberlândia – UFU e que compõem a base de representação do Sindicato dos Técnico-Administrativos em Instituições Federais de Ensino Superior de Uberlândia – SINTET-UFU.

Por atuar na esfera do serviço público, e considerando que a terceirização vem sendo ampliada de modo sistemático dentro das universidades, o SINTET-UFU vem, ao longo dos últimos 30 anos, se obrigando a transformações, adequações e ajustes, tanto em sua forma de atuar, quanto na forma de promover a formação política necessária à manutenção da luta e da consciência de classe entre servidores e servidoras.

A realização do mestrado em Ciências Sociais foi um grande desafio. Embora a atividades sindicais que tenho exercido nos últimos anos sejam, parafraseando Engels (2008), “uma escola de guerra”, minha formação de origem foi em uma área do conhecimento que fomenta a meritocracia, a competição no mundo do trabalho e toda a lógica do capital, na contramão dos princípios relativos às atividades representativas desempenhadas junto ao sindicato atualmente.²

O SINTET-UFU nasceu da luta pelo reconhecimento dos técnicos administrativos como sujeitos políticos, com direito à voz, representação e contra todas as formas de silenciamento cotidianas enfrentadas no interior da

² Minha formação inicial é em Administração de Empresas pela UNITRI e, posteriormente, fiz especialização em Gestão Empresarial, pela UFU.

universidade e diante de relações de trabalho fortemente hierarquizadas. Como sintetizou um dirigente histórico da entidade,

O início do movimento de organização dos trabalhadores técnico-administrativos da UFU só foi possível graças à dedicação e persistência dos servidores, que buscavam no trabalho ganhar o sustento da família, tributo que herdaram das gerações anteriores. Ao se integrarem ao mundo do trabalho numa instituição pública de ensino, esses trabalhadores obtiveram o contato e a oportunidade de apreender muitos ensinamentos. (...) A necessidade de se organizarem e resolverem as questões em grupo mostrava o caminho para enfrentar os problemas cotidianos. A princípio havia barreiras como o preconceito dos superiores, manifestado por meio do combate à organização política, de retaliações e da indiferença. Pairava sobre todos o monstro da punição (FERREIRA, 2006, p. 8).

Neste sentido, a realização do mestrado em Ciências Sociais permitiu uma reflexão sociológica de minha atuação prática.

Entrei na UFU em 2009, por concurso público, vindo da iniciativa privada. Com formação em Administração de Empresas, eu trazia um pensamento mais voltado para a concorrência e meritocracia. Todavia, aqui na UFU, fui surpreendido com a organização sindical dos trabalhadores. Já existia um movimento organizado e ativo, reivindicativo e grevista. Eu era novo, estava no probatório ainda, mas já chamava a minha atenção a atuação sindical, algo que sentia falta no meu antigo trabalho na UNITRI, Centro Universitário do Triângulo, cujo sindicato era praticamente desconhecido. No primeiro ano, eu participei de uma assembleia da categoria dos técnicos. Curioso, comecei a prestar atenção nos trabalhadores e na população atendida pela universidade. Entendi como eram feitos os debates e comecei a frequentar as assembleias e, desde o início, percebi que havia espaço de participação. Comecei a participar, a partir de 2010, de todas as assembleias e atividades chamadas pelo sindicato. Filiei-me, então, ao SINTET-UFU. Participei inicialmente como base. Queria

aprender. Encontrei muitas pessoas que foram compartilhando comigo suas experiências. Fui me envolvendo mais. Eu participava das paralisações e ia às plenárias da FASUBRA em Brasília. Mas, em 2015, fui procurado por um grupo de trabalhadores, entre os quais o colega Mário Costa de Paiva Guimarães Júnior e Stênio Alves. Eles me chamavam para fazer parte de uma coordenação na chapa que eles estavam articulando para disputar o SINTET-UFU que se encontrava há 25 anos dirigido pelo mesmo grupo político, vinculado ao Partido dos Trabalhadores. Eu via um problema na diretoria pois há 25 anos era o mesmo grupo, que não mostrava autonomia em relação ao partido, que naquele momento governava o país. Os colegas me convidaram para montar uma chapa de oposição. E o compromisso que eu fiz foi que eu comporia a chapa, mas queria então participar do coletivo Lutar e Resistir. Havia na verdade dois coletivos atuantes, o coletivo UNIR, vinculado ao Partido dos Trabalhadores (PT), e o coletivo Lutar e Resistir, que aglutinava forças de oposição à esquerda do PT. Estabelecemos alguns compromissos, caso fossemos vitoriosos, nós buscaríamos: 1) ampliar a formação política da categoria, por meio de um trabalho que despertasse o interesse pelo sindicato; 2) renovar constantemente as lideranças. Se ficássemos muito tempo no sindicato, teríamos de dar um jeito de fazer uma transição e trazer novas pessoas; e 3) expressar a heterogeneidade da base e buscar mais representatividade de gênero, raça e orientação na composição da coordenação; enfim, colocar a comunidade representada dentro da coordenação. Hoje eu vejo que conseguimos alcançar os compromissos feitos, exceto renovar a diretoria na sua totalidade. É preciso promover um revezamento na coordenação do sindicato para não reproduzirmos exatamente o que nos levou a disputar em 2015 o sindicato. Desde então eu me encontro na coordenação do sindicato, mas, na próxima eleição, não pretendo compor a coordenação.

Neste período, eu pude acompanhar de perto a ampliação da terceirização e seus efeitos sobre as condições de trabalho tanto dos técnicos efetivos quanto dos

trabalhadores terceirizados, bem como sobre a luta e a organização sindical. Cresceu a vontade de compreender mais profundamente os dilemas e obstáculos do sindicato diante da terceirização. Foi, portanto, a prática como sindicalista que me levou ao tema desta dissertação e ao mestrado em Ciências Sociais.

O objetivo geral da pesquisa foi compreender em que aspectos o processo de terceirização interfere na organização dos servidores e das servidoras da Universidade Federal de Uberlândia, buscando, por meio dessa compreensão, identificar formas de atuação que permitam ao SINTET-UFU manter sua representatividade construída e consolidada. A terceirização traz a marca da fragmentação, da hierarquia de direitos e benefícios e consolida a tática do capital de divisão e concorrência entre trabalhadores. Como este processo se conforma na história do SINTET-UFU?

Com este objetivo geral em mente, procurou-se: 1) analisar historicamente o fenômeno da terceirização em sua dimensão legal, especialmente sua prática no setor público; 2) compreender as determinações do avanço da terceirização no setor público, afinadas às reformas administrativas implementadas desde a década de 1990 e às mudanças nos padrões de produção e controle flexíveis; 3) Compreender o impacto da terceirização na organização coletiva dos trabalhadores e das trabalhadoras da base do SINTET-UFU, buscando identificar de que forma a entidade se posiciona e busca atuar diante deste fenômeno.

Para tanto e considerando minha trajetória acadêmica e política no sindicalismo, foi desenvolvida uma pesquisa de natureza documental e autoetnográfica, à medida que foi trazida à superfície minha experiência como técnico administrativo, como sindicalizado e finalmente como liderança sindical.

A abordagem qualitativa pressupõe que sejam apresentados os fundamentos teóricos bem como explicitados os métodos que validam e tornam fidedignos os dados levantados (MINAYO, 2012; 2014; OLIVEIRA; PICCININI, 2009). Além da leitura da literatura, visando à fundamentação teórica e explicitação de conceitos, o tratamento empírico conferido ao objeto baseou-se na análise de documentos sindicais, algumas entrevistas e na memória do autor. Sempre que possível, foi compatibilizada a memória proveniente da experiência sindical e política do autor com documentos e evidências empíricas.

Neste sentido, neste percurso de pesquisa a prática da entidade, tanto quanto parte importante dos documentos sindicais (Estatuto, jornais, documentos, atas), já eram previamente conhecidos e, inclusive, alguns foram por mim elaborados. Outros eram desconhecidos e foi necessário analisá-los com o olhar do pesquisador militante sindical. Foi necessário, entretanto retomar e sistematizar documentos, identificando aqueles que tratam de forma direta ou indireta da terceirização. Foi necessária também a busca de informações total ou parcialmente desconhecidas, tais como a evolução anual do número de técnicos administrativos efetivos e do número de terceirizados subcontratados. Foi decisivo também tentar sistematizar a evolução de dados relativos ao contingente de filiados e de filiadas ao SINTET-UFU, visando captar o impacto objetivo da terceirização na base da entidade.

A autoetnografia consiste em um método investigativo de natureza qualitativa, crítica, autorreflexiva, que permite alcançar particularidades indispensáveis para a pesquisa sociológica. No artigo intitulado “O método da autoetnografia na pesquisa sociológica: atores, perspectivas e desafios”, Silvio Matheus Alves Santos (2017), partindo de sua própria experiência, busca conceituar o método auto etnográfico. A autoetnografia é um método que:

“(...) a) usa a experiência pessoal de um pesquisador para descrever e criticar as crenças culturais, práticas e

experiências; b) reconhece e valoriza as relações de um pesquisador com os “outros” (sujeitos da pesquisa) e c) visa a uma profunda e cuidadosa autorreflexão, entendida aqui como reflexividade, para citar e interrogar as interseções entre o pessoal e o político, o sujeito e o social, o micro e o macro”. (SANTOS, 2017, p. 221).

Dessa forma, a construção do presente estudo se pauta e organiza em três capítulos, além da introdução e considerações finais.

No primeiro capítulo, busca-se compreender o fenômeno da terceirização no setor público. No segundo capítulo, analisamos a organização sindical dos trabalhadores em geral e no Brasil, destacando aspectos históricos pontuais e elementos da estrutura sindical brasileira que tem na terceirização mais um vetor de fragmentação, em função do modo de enquadramento sindical por categoria profissional. Analisamos também o sindicalismo no setor público, em particular, entre técnicos administrativos das instituições federais de ensino superior. No terceiro capítulo o objetivo é analisar os reflexos da terceirização na organização dos trabalhadores representados pelo SINTET-UFU; neste sentido retomamos o histórico da entidade e apresentamos dados quantitativos e qualitativos que caracterizam este impacto, bem como os dilemas que a terceirização coloca para os sindicatos que representam os trabalhadores diretamente contratados, tais como o SINTET-UFU, que, por força da lei, são impedidos de representar também os terceirizados. Finalmente, apresenta-se, na conclusão do estudo realizado, indicações sobre formas de atuação alternativas que permitam a manutenção da representatividade reconhecida, e consolidada, pelo SINTET-UFU ao longo de sua existência.

Capítulo 1: A terceirização é mais capital para o capital e mais exploração para o trabalho

Após um período de grande acumulação, e algum grau de estabilidade, que os estudiosos atribuem ao período fordista e keynesiano, o capitalismo enfrentou, no início dos anos 70 uma grande crise, assistindo a sua margem de lucro, ou a sua capacidade de gerar lucro ser diminuída consideravelmente em virtude das modificações que o setor produtivo sofria em face dos arranjos que se constituíam globalmente com aquilo que Martins e Molinaro (2013, p. 2) classificam como “[...] Terceira Revolução Industrial, marcada pela reestruturação produtiva, pela internacionalização do mercado, com predomínio da esfera financeira, e pela revolução tecnológica,[...]”, criando uma nova ordem econômica.

Neste período, assim como em crises anteriores, o capital se viu diante da necessidade de lançar mão da terceirização como um dos instrumentos de superação dessas dificuldades.

Mas para entender por que a terceirização se apresenta como uma solução para uma crise sistêmica, é necessário refletir sobre esse processo.

1.1 – O que é a terceirização?

Como já assinalado, a terceirização é um processo de relacionamento e contratação entre duas organizações, ou empresas, em que a primeira, a contratante, atribui à segunda, a contratada, atividades intermediárias que são necessárias à sua existência. Até 2017, a terceirização era oficialmente permitida para as atividades que não estão diretamente relacionadas aos objetivos finais de seu negócio. Desde então, a terceirização se generalizou.

Um exemplo deste modelo é o caso de uma fábrica de calçados. Para ela existir, no seu organograma são previstos vários setores importantes à existência da

fábrica, mas sem relacionamento direto com a fabricação e venda de calçados. Setores como contabilidade, limpeza e conservação, marketing, etc. são necessários, mas não fazem parte dos objetivos da organização.

Neste caso, a terceirização permite que a contratante (fabricante do calçados) supra essa necessidade por meio de outras empresas especializadas nestes serviços.

Alguns estudos, como o de Inhoff,³ apontam as vantagens da terceirização pelo fato de possibilitar a quem contrata um melhor direcionamento do negócio, uma redução do custo com infraestrutura, a possibilidade de controlar melhor os custos com os processos intermediários de acordo com a demanda, uma melhor especialização dos serviços, enfim, aos olhos de quem a defende é uma excelente possibilidade de aumentar a competitividade e a capacidade de lucro de uma empresa. No campo da Administração de empresas predominam estudos que, orientados pela perspectiva da eficiência da empresa, consideram-na positiva, embora sujeita a lacunas e passíveis de aperfeiçoamento “técnico” (Souza, 2022).

No entanto, a literatura crítica da terceirização aponta as desvantagens, considerando o fato de que a contratante corre o risco de perder: 1) o controle sobre processos importantes; 2) a qualidade, uma vez que as atividades estarão sob gestão de outra empresa; 3) o alinhamento com os objetivos da organização; 4) a identidade institucional de quem contrata; e 5) uma dependência excessiva da contratada pela contratante.

Nossa dissertação busca analisar criticamente a terceirização de uma perspectiva da sociologia do trabalho marxista que toma a totalidade social

³ “Diante da necessidade de transformações nos meios produtivos, a fim de economizar e aproveitar melhor os recursos, visando aumento na competitividade nas organizações, é que surgem estratégias de gestão como a terceirização.” (Inhoff, 2005, p. 92).

como um pressuposto. Se a terceirização significa eficiência para o capital, ela supõe um grau de exploração do trabalho. Marcelino, uma das referências no tema, define a terceirização como "todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho" (2008, p. 41-42). Trata-se de uma relação em que o trabalho é realizado para uma empresa, mas contratado por outra. Marcelino ainda destaca que, no Brasil, a terceirização é inseparável da ampliação da exploração do trabalho, da precarização das condições de vida da classe trabalhadora.

A terceirização implica em algo que é fundamental à luz do estudo realizado: a precarização e a desvalorização do trabalho, na medida em que os objetivos de quem contrata é reduzir custos e aumentar a possibilidade de lucro. Para reduzir gastos e aumentar o lucro é fundamental a eliminação da estrutura física e material necessária à atividade terceirizada e a redução dos custos com a mão-de-obra. Se, todavia, a empresa contratada precisa de uma estrutura física e material para aquela atividade e manter ou promover alguma margem de lucro, qual será a fonte da lucratividade? O trabalho terceirizado. Eis então o mais grave e consistente dano provocado pela terceirização.

1.2 - As crises do capital e a tendência à terceirização

Desde o seu surgimento, no período que caracteriza a transição do feudalismo e o início da industrialização, o capitalismo passa por algumas crises que exigem que esse modelo se reorganizasse para atingir seus objetivos originais: a acumulação e o lucro, ou, como definiu Mészáros, uma "completa subordinação das necessidades humanas à reprodução do valor de troca – no interesse da autorrealização expansiva do capital – tem sido o traço mais notável do sistema de capital desde a sua origem." (Mészáros, 1995, p. 522).

As adaptações do capitalismo em todas as crises se deram no processo produtivo, que historicamente é o espaço de realização do trabalho, sendo este último o responsável pela geração de valor, como exposto por Marx (1953). Quando Marx em um informe pronunciado nos dias 20 e 27 de junho de 1865, no Conselho Geral da Associação Internacional dos Trabalhadores, descreve a relação entre salário, preço e lucro, ele aponta que a forma mais eficiente que o capitalista empreende para aumentar seu lucro e sua acumulação é pela expropriação máxima do valor do trabalho. Segundo Marx, o trabalho é a mercadoria que o operário possui para atingir o seu objetivo mais primordial: a subsistência. Dessa forma, como toda mercadoria, o trabalho possui um valor que pode ser entendido da seguinte forma: “o valor da força de trabalho é determinado pelo valor dos artigos de primeira necessidade exigidos para produzir, desenvolver, manter e perpetuar a força de trabalho”⁴. Este valor, ainda segundo Marx, é definido pela quantidade de trabalho que o operário dispensa para a produção de um novo produto ou nova mercadoria. A sociedade possui necessidades para sua organização e existência. Essas necessidades, em sua maioria materiais, são supridas pela existência de produtos, ou mercadorias. Uma mercadoria nada mais é que um produto disponível em um mercado para que a sociedade o consuma ou utilize. Esta mercadoria, essencialmente, é resultado da transformação de matérias primas, e a esse processo de transformação dá-se o nome de produção. Portanto, esta mercadoria para existir passa por um processo de produção. Esse processo de produção, invariavelmente, só é possível pela aplicação do trabalho. Portanto, como a sociedade se organiza em um universo denominado mercado, toda mercadoria tem um custo de existência e este custo é composto pelo custo das matérias

⁴ Informe pronunciado por Marx nos dias 20 e 27 de junho de 1865 nas sessões do Conselho Geral da *Associação Internacional dos Trabalhadores*. 1953. Disponível em: <https://www.marxists.org/portugues/marx/1865/salario/index.htm> - acessado em 14/07/2024.

necessárias à produção, e ainda, pelo custo do trabalho necessário para a transformação das matérias primas em um produto (mercadoria) final. Neste processo a tensão está colocada entre o capitalista, que possui os meios (ferramentas ou instrumentos) e o operário, cuja única mercadoria (ou ferramenta ou instrumento) que possui é a força do seu trabalho. Então, ao se calcular o valor (ou preço) de uma mercadoria, considera-se todos estes componentes: a matéria prima somada ao trabalho necessário para a produção somado ao lucro. Mas e o que é o lucro? O lucro nada mais é do que a diferença entre o custo da mercadoria (matéria prima + valor do trabalho) e valor da mercadoria ao ser disponibilizada à sociedade para consumo ou aquisição. Dando um passo atrás, é importante compreender dois pontos: o valor do trabalho que é pago ao operário é denominado salário e este valor é definido pela quantidade de trabalho necessário à produção de uma mercadoria. Então retomando a questão do lucro, pode-se considerar que o lucro, no final das contas é o objeto de disputa entre o operário e o capitalista. O primeiro buscará sempre a melhor valorização de sua mercadoria (o trabalho) e o segundo buscará aumentar sempre suas taxas de lucro, visando a acumulação de capital.

Dessa forma, o capitalista, historicamente, sempre busca uma forma de acumular mais (lucrar mais, extrair mais valor), ou evitar a perda do lucro (desacumulação ou a queda da taxa de lucro). Enquanto sistema que tende a promover suas próprias crises, o capitalismo apresenta períodos de crises constantes que o levam a buscar transformações nas formas de existir e de se adaptar a novos ambientes e cenários.

Assim, nas diversas etapas de adaptações e reestruturações, o mundo da produção passou pelo taylorismo, quando o tempo e a gestão especializada eram considerados como fatores primordiais para os resultados. Neste modelo, Taylor, seu idealizador, entendia que o processo produtivo seria mais eficaz se o processo de trabalho fosse dividido e mais especializada cada função, fazendo

com que o trabalhador executasse tarefas repetidas de forma acelerada, sem conhecer todo o processo de produção. Cabia à gerência científica, aos gerentes de produção, o conhecimento necessário para administrar o tempo de cada trabalhador. Dessa forma poder-se-ia atingir, na visão de Taylor, um volume maior de produção e menos desperdícios durante todo.

Por volta da década de 1910, no entanto, surge outro ator no cenário da produção que terminou por promover uma mudança significativa nos processos: Trata-se de Henry Ford.

Henry Ford, embora não tenha citado Taylor, conjugou os princípios tayloristas e os adaptou à produção em série, principal característica do fordismo. Sua principal inovação consistiu, sobretudo, em ter imaginado a possibilidade de inculcar nos seus contemporâneos a postura de consumidores de massa de produtos padronizados. Como sintetiza Pinto (2007), a ideia básica de Ford era padronizar os produtos e os fabricar numa escala imensa,

“da ordem de centenas ou milhares por dia, certamente os custos de produção seriam reduzidos e contrabalançados pelo aumento do consumo, proporcionado, por sua vez., a elevação da renda em vista dos melhores salários que poderiam ser pagos em função do aumento das vendas e, portanto, dos lucros empresariais” (2007, p. 30).

Neste modelo fordista invertia-se a lógica da produção: ao invés da máquina se adaptar ao trabalhador, é este que se adapta ao seu da linha de produção. A linha de produção em série consiste na colocação do objeto de trabalho em um esteira automático que percorre todas as fases produtivas, sucessivamente, desde a primeira transformação da matéria-prima bruta até o estágio final (como o acabamento do produto, por exemplo) (Pinto, 2007).

“Ao longo dessa linha, as diversas atividades de trabalho aplicadas à transformação das matérias-primas ou insumos foram distribuídas entre vários operários fixos em seus

postos, após terem sido suas intervenções subdivididas em tarefas cujo grau de complexidade foi elevado ao extremo da simplicidade” (Pinto, 2007, p. 31).

Ford concordava que, quanto maior a especialização do trabalhador na função que exercia (Taylor), maior seria o volume produzido. Maior produção, maior lucro. Buscava com a linha de produção reduzir ao máximo os “poros” da jornada de trabalho, de tal modo que os movimentos e tarefas dos trabalhadores deveriam estar o tempo todo agregando valor às mercadorias produzidas.

Diminuir qualquer desperdício de tempo e mercadoria era o horizonte do fordismo. As condições políticas e econômicas para a consolidação do modelo fordista eram a produção em massa, a criação de uma sociedade de consumo de massa e a disciplina do trabalhador.

No entanto, este modelo de organização do trabalho foi hegemônico somente durante o período em que a Europa era o grande “cliente” dos produtos americanos. A partir dos anos de 1970, sobretudo com as crises do Petróleo e dos Estados de Bem-estar, o modelo fordista, sustentado na produção em massa, grandes estoques, produção em escala padronizada e em ritmo acelerado, provocava a necessidade de estocagem da produção e, nas crises, a superprodução de mercadorias. O alto custo de estocagem e de eventuais desperdícios derivados da concorrência e das crises, somado aos custos da reprodução da força de trabalho, levaria também à crise do modelo fordista. .

Nesse período, surgem novos modelos produtivos, entre os quais novo ator: Eiji Toyoda, fundador da fabricante de veículos Toyota.

Ao retornar ao Japão, depois de conhecer o complexo produtivo da Ford, Toyoda decidiu adaptar aquele modelo às condições japonesas, cuja extensão territorial e relevo não permitia se trabalhar com o conceito de estocagem,

nasceu ali, então, o Toyotismo, cujo principal conceito é o “*Just in time*”, ou, em outras palavras: a produção sob demanda.

O Toyotismo implementava também um padrão que exigia um alto emprego de tecnologia e conhecimento por parte dos operários. Cada trabalhador/a deveria ser capacitado/a em mais de uma, ou em todas, as etapas do processo produtivo conhecendo inclusive o resultado da produção. Outra mudança implementada pelo Toyotismo é que, nos modelos anteriores, o controle de qualidade se aplicava ao final da produção, aumentando o risco de desperdício em função de eventuais problemas em alguma das etapas produtivas. Já no Toyotismo, o controle de qualidade era executado em cada etapa do processo, dessa forma, uma peça produzida só avançaria até o final caso estivesse nos padrões estabelecidos de qualidade final do produto.

Este modelo, pelo fato de trabalhar sobre demanda, diminuía consideravelmente a necessidade de estocagem refletindo consideravelmente nos custos de estoque e dessa forma aumentando a lucratividade. Mas apesar disso, também sucumbiu às crises próprias do capitalismo, principalmente à crise vivenciada nas décadas de 1970.

Segundo Antunes, após um longo período de acumulação de capitais, propiciado pela combinação entre fordismo e da fase keynesiana, “o capitalismo, a partir do início dos anos 70, começou a dar sinais de um quadro crítico” (2009:p.31).

Antunes aponta seis traços que evidenciam o quadro crítico vivido pelo capitalismo nesse período:

- 1) Queda da taxa de lucro, dada, dentre outros elementos causais, pelo aumento do preço da força de trabalho, conquistado durante o período pós-45 e pela intensificação das lutas sociais dos anos 60, que objetivavam o controle social da produção. A conjugação desses elementos levou a uma redução dos

níveis de produtividade do capital, acentuando a tendência decrescente da taxa de lucro;

- 2) O esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista de produção (que em verdade era a expressão mais fenomênica da crise estrutural do capital), dado pela incapacidade de responder à retração do consumo que se acentuava. Na verdade, tratava-se de uma retração em resposta ao desemprego estrutural que então se iniciava;
- 3) Hipertrofia da esfera financeira, que ganhava relativa autonomia frente aos capitais produtivos, o que também já era expressão da própria crise estrutural do capital e seu sistema de produção, colocando-se o capital financeiro como um campo prioritário para a especulação, na nova fase do processo de internacionalização;
- 4) A maior concentração de capitais graças às fusões entre as empresas monopolistas e oligopolistas;
- 5) A crise do *Welfare State* ou do “Estado de bem-estar social” e dos seus mecanismos de funcionamento, acarretando a crise fiscal do Estado capitalista e a necessidade de retração dos gastos públicos e sua transferência para o capital privado;
- 6) Incremento acentuado das privatizações, tendência generalizada às desregulamentações e à flexibilização do processo produtivo, dos mercados e da força de trabalho, entre tantos outros elementos contingentes que exprimiam esse novo quadro crítico. (Antunes, 2009: 31 e 32).

Não é o caso e nem há necessidade de discorrer sobre cada ponto elencado por Antunes, no entanto, é muito claro que no início dos 1970 houve uma mudança significativa na destinação dos lucros acumulados, que, até então, eram fundamentalmente aplicados ao processo de produção e agora migravam para um cenário de especulação financeira que altera o caráter produtivista de atuação do capital. O cenário agora é produzir menos, especular mais e,

consequentemente, acumular constrangimento e buscando enfraquecer os conflitos relacionais capital-trabalho.

Ora, se o modelo produtivista típico do fordismo perde importância, como manter ainda, ou aumentar, a lucratividade da produção? É nesse contexto que a terceirização ganha força, como instrumento capaz de manter, ou até mesmo, em alguns casos, ampliar a possibilidade de lucro.

A terceirização, como já exposto, é um fenômeno resultante das transformações do processo produtivo cuja dinâmica e reorganização variam de acordo com as crises que o sistema enfrenta.

As formas de organização da produção foram se alterando de acordo com as necessidades do processo de acumulação do capital. Assim, o processo produtivo foi tomando diversas formas no interior do sistema de produção capitalista. Segundo Antunes (2000), desde os modos tayloristas/fordistas até a acumulação flexível, trazidos pelo modelo toyotista desenvolvido no Japão, o papel do trabalho não deixou de ser central, embora sua configuração seja alterada. Isso porque o trabalho, e só ele, é capaz de gerar mais valor e assim garantir o processo de acumulação do capital.

Ainda que inicialmente tenha seu discurso voltado para a busca da qualidade e da eficiência por meio da especialização, servindo como instrumento para que a empresa contratante do parceiro terceiro se dedique exclusivamente aos seus objetivos finais, o processo de terceirização tem como objetivo central a redução de custos e ampliação ou recuperação dos lucros afetados com as crises iniciadas nos anos de 1970.

1.3 – A regulamentação da terceirização no Brasil

A terceirização não é um fenômeno estritamente contemporâneo. Ela é encontrada primeiramente na forma de subcontratação no século XIX e, ao

longo da história, ela apareceu de diversas modalidades. Mas é importante frisar que em todos os modelos o objetivo se manteve: promover a ampliação do lucro.

Inicialmente sua justificativa era a busca por uma melhor concentração da organização nos objetivos do seu negócio, e dessa forma a terceirização apontava para a contratação de empresas parceiras para desenvolverem as atividades que não eram inerentes ao negócio ou definidas como atividades meio, tais como, limpeza, segurança, serviços contábeis, etc. e durante algum tempo, por determinação da legislação, as áreas terceirizáveis eram restritas.

Como destaca Campos (2018), a terceirização tem sido registrada no Brasil desde o final da década de 1960. Ela começa justamente no setor público, muito embora logo tenha se espalhado ao setor privado, inicialmente por meio do trabalho assalariado, mas posteriormente empregada também no trabalho não assalariado⁵.

A análise do arcabouço legal brasileiro mostra primeiramente que a principal regulação do trabalho privado no Brasil, a CLT, instituiu uma relação “bilateral”, entre trabalhador e a empresa para o qual ele trabalha, a única responsável pelas obrigações relativas aos direitos individuais. A CLT não instituiu ou abriu brechas para qualquer relação “trilateral de trabalho” (Campos, 2018), como a que resulta da terceirização. É na década de 1960 que se altera o arcabouço normativo que configura a terceirização no Brasil, iniciada justamente no setor público.

Essa regulamentação começa com os Decretos 1.212 e 1.216 do ano de 1966, que instituiu a terceirização no serviço de segurança no Brasil. Já o Decreto-

⁵ Não será objeto de análise desta dissertação, a análise da terceirização no trabalho não assalariado. Vale destacar, todavia, que esta prática envolve o trabalho por conta própria e outras condições similares. Campos (2018) cita os exemplos das prestações individuais de serviços, das cooperativas e das empresas individuais.

lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, dispôs sobre a organização da Administração Federal e as diretrizes para a Reforma Administrativa, inaugurando o processo de terceirização no setor público federal. Ambas regulamentações, ou seja o Decreto no 200/1967 e a Lei no 5.645/1970, estabeleceram que, “sempre que possível, as instituições do governo deveriam adquirir os chamados serviços “instrumentais” (não finalísticos) de empresas privadas” (Campos, 2018, p. 145). Exemplos desses serviços, não relacionados com as finalidades dessas instituições, são os de limpeza de instalações, transporte de pessoal, manutenção de equipamentos, serviços de segurança.

A seguir é instituído o Decreto 62.756/68, legalizando a contratação de mão-de-obra por meio de empresas especializadas. O Decreto 1.034/69, por sua vez, surge como instrumento regulador das atividades de segurança bancária, permitindo a contratação direta ou a contratação de empresas especializadas neste serviço.

Coube, assim, ao Estado criar as condições para o fornecimento de serviços para instituições governamentais, ao mesmo tempo em que legitimou a abertura da terceirização para o setor privado - levando a mudanças na trajetória desta forma de contratação por empresas privadas.

Na década de 1970, é instituída a Lei 6.019/74 que passou a regular a contratação de trabalhadores temporários em empresas urbanas, tais como empresas de trabalho temporário e de prestação de serviços⁶. Definia-se, naquele momento, por empresa prestadora de serviços a terceiros, a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar, à contratante, serviços determinados e específicos. Considerava-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito

⁶ Ver: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm

privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. Nota-se que, por esta lei, inclusive a atividade principal era passível de contratação de terceiros.

Ao estudar a terceirização no setor de limpeza pública em São Paulo, Calazans (2024) mostra como o Estado tem sido central na desregulamentação do trabalho no setor público. No ano de 1960, o então prefeito de São Paulo, Adhemar Pereira de Barros, “promulgou a lei municipal 5.687, que autorizava a administração municipal a realizar concessão, mediante concorrência pública, do serviço de coleta e eliminação do lixo domiciliar e resíduos industriais” (2024, p. 49). Não existiam na época empresas privadas especializadas em limpeza pública. A referida lei foi muito criticada e engavetada, mas, em 1965, na gestão do Prefeito Faria Lima, no bojo da Reforma Administrativa (Decreto Municipal 6.236), a coleta dos resíduos e limpeza das vias públicas passa para as administrações regionais e estas, nos anos seguintes, assinam os primeiros contratos de terceirização para a prestação do serviço de coleta domiciliar. Conforme Calazans, “a partir daí, a terceirização do serviço público de limpeza urbana passou a ser progressivamente ampliado até que em 1987, todo serviço de coleta estava terceirizado” (2024, p. 50).

Com as leis nos 6.019/1974, 7.102/1983 e 8.863/1994, segundo Campos (2018), as empresas privadas foram autorizadas a contratar serviços de outras empresas no mercado. A lei 6.019/1974 referia-se a serviços temporários de qualquer natureza, enquanto as leis 7.102/1983 e 8.863/1994 versavam especificamente sobre serviços permanentes de segurança.

Na década de 1980, o setor empresarial avançou ainda mais no processo de terceirização e precarização, aumentando significativamente os abusos em relação à valorização do trabalho e nas condições de contratação, o que levou o Tribunal Superior de Trabalho a lançar o Enunciado 256/1986 que restringiu, aos olhos dos críticos, o processo de terceirização. A Súmula no 256/1986

estabeleceu que a terceirização não seria permitida, com exceção dos casos específicos previstos pelas leis nos 6.019/1974 e 7.102/1983. Proibições mais explícitas seriam instituídas pelo TST na década seguinte.

Em 1993, o TST publica a Súmula no 331/1993, em que a terceirização era proibida, exceto:

“I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974). II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988). III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial” (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993)⁷.

Campos (2018) observa que, enquanto executivo e legislativo davam passos no sentido da liberalização da terceirização, o judiciário impunha limites, posto que a Súmula no 331/1993 institui a responsabilidade subsidiária do contratante de serviços terceirizados, que teria que arcar com os direitos trabalhistas, caso a empresa contratada não fosse capaz de garantir o pagamento destes direitos.

“Em suma, no que diz respeito à terceirização realizada por meio do trabalho assalariado, o Estado brasileiro não se comportou de forma homogênea nas últimas décadas. Por

⁷ Ver: <https://www.cge.pa.gov.br/sites/default/files/2023-01/enunciado-331tst.pdf>

um lado, os poderes Legislativo e Executivo ampliaram esse fenômeno; por outro, o Poder Judiciário e o Ministério Público o restringiram” (Campos, 2018, p. 146).

Na conjuntura dos anos 2000, tramitavam no Legislativo alguns projetos de Lei para regulamentação da terceirização, entre os quais o PL nº 4.330/2004, aprovado na Câmara dos Deputados. Este projeto aguardava tramitação no Senado Federal como PL Nº 30/2015.

Após o impeachment de Dilma Rousseff, criam-se as condições políticas e institucionais para uma nova ofensiva sobre os direitos trabalhistas. Aprovado no Senado em 2017, foi instituída a Lei 13.429/2017, alterando os dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que regulamentava o trabalho temporário nas empresas urbanas e as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.

Embora abrangente e tendo como foco a regulamentação da terceirização no trabalho assalariado, a regra mais impactante nas relações trabalhistas é a admissão de modo explícito da possibilidade de terceirização de quaisquer tipos de serviços, instrumentais ou finalísticos, ou seja, das atividades meio e das atividades fim, ampliando significativamente as modalidades de terceirização.

A terceirização é hoje uma modalidade de contratação nos distintos níveis administrativos, mas não há dados consolidados sobre sua grandeza nos serviços públicos no Brasil. Há pesquisas sobre terceirização na Petrobrás, no Banco do Brasil e dados podem ser conhecidos sobre número de terceirizados nos diferentes órgãos públicos federais vinculados aos ministérios. Alguns números são impactantes.

Estudo levantado pela Federação Única dos Petroleiros, publicado em junho de 2023, revelou que os terceirizados representam mais de 70% da força de trabalho na Petrobrás. Em 2021, a empresa tinha 38.703 trabalhadores

diretamente contratados, em regime estatutário ou CLT, contra 92.401 trabalhadores terceirizados, segundo informe do Relatório de Sustentabilidade de 2021.⁸

Dados do balanço do Banco do Brasil, divulgados pelo Sindicato dos Bancários de São Paulo, mostram que, em setembro de 2016, a instituição contava com 112 mil funcionários e 5.430 agências. Em dezembro de 2017, a empresa reduziu o quadro para 99 mil bancários e 4.770 unidades bancárias. São 13.590 postos de trabalho e 660 agências a menos em pouco mais de um ano em um contexto de forte crescimento do número de contas correntes. O sindicato denunciava, ademais, que a estratégia do governo Temer era a abertura de “lojas de atendimento” com funcionários terceirizados, em parceria com a iniciativa privada⁹.

1.3.1 As várias modalidades de terceirização

A partir da década de 70, o sistema terceirizado foi implementado tanto no trabalho assalariado quanto no não assalariado e, com a adoção da reestruturação produtiva pelas empresas e a reforma administrativa pelo poder público, se amplia no país, a despeito das resistências. Não havendo um regramento específico sobre o assunto, mas apenas legislações esparsas regulamentando determinados serviços e casos, como vimos, as empresas impulsionaram novas estratégias produtivas (*just in time*), programas de qualidade, além da terceirização de serviços.

Nas brechas da lei e sob pressão da abertura econômica, especialmente a partir dos anos de 1990, as empresas e organizações, na busca pelo lucro, acabam

⁸ Ver: <https://sindipetro.org.br/terceirizacao-a-potencializacao-da-exploracao-do-trabalhador-na-petrobras/#:~:text=Terceirizados%20formam%20o%20maior%20contingente%20na%20Petrobras%20e%20a%20maior%20empresa%20do%20pa%C3%ADs&text=Em%202021%20a%20empresa%20tinha,Relat%C3%B3rio%20de%20Sustentabilidade%20de%202021.>

⁹ <https://spbancarios.com.br/04/2018/banco-do-brasil-comeca-terceirizar-agencias-inteiras>

criando uma variedade de modelos de terceirização, entre os quais podemos citar: a contratação de trabalho temporário, direta ou indiretamente, que pela descontinuidade do vínculo trabalhador-empresa pode ser caracterizada com uma forma de terceirização; a contratação de outra organização ou empresa para desenvolvimento de atividades meio da contratante; terceirização da atividade fim por exemplo por meio de Organizações Sociais (Druck et al., 2018); e mais recentemente dois novos modelos de terceirização têm surgido. O primeiro, apoiado na ideia do “empreendedorismo”, é a pejetização. Na pejetização as empresas incentivam o/a trabalhador/a direto a se desligar da empresa, se tornar um microempresário, ou MEI (Microempreendedor Individual), e continuar a prestar serviço à contratante dentro de uma outra lógica contratual. O segundo, e também problemático se considerarmos que reflete os mesmos problemas da terceirização, é a “quarteirização”.

A “quarteirização” se configura como a terceirização da terceirização, ou seja, no relacionamento terceirizado entre contratante e contratada, surge um novo agente intermediário, dessa vez vinculado à contratada para executar serviços que estão no escopo contratual entre a empresa original (contratante) e a empresa terceirizada (contratada).

Um exemplo meramente ilustrativo é uma fabricante de calçados extingue o seu setor de marketing e contrata uma empresa especializada em marketing e mercado para organizar sua atuação junto aos fornecedores. Após toda a elaboração do projeto de marketing, Contratante e contratada concluem que é preciso colocar o produto no mercado, apresentá-lo ao consumidor nas redes sociais. Neste momento, a empresa contratada (Marketing) responsável contratualmente por essa ação, precisará contratar uma empresa especializada em comunicação de massa, ou algum veículo de mídias diversas, para conseguir realizar essa ação. Dá-se então a quarteirização do processo produtivo original.

A terceirização, assim, na perspectiva das modalidades que apresenta, pode ser entendida das seguintes formas:

Quanto ao grau de evolução das atividades: a) Terceirização da atividade meio é aquela que não se relaciona com o objetivo principal da empresa tomadora dos serviços (contratante), ou seja, são atividades executadas paralelamente à atividade principal da empresa, cuja presença ou ausência, não interfere diretamente no processo produtivo. Podemos chamar também de atividade acessória; b) Terceirização da Atividade-fim é aquela relacionada diretamente aos objetivos do negócio, ou atividade principal, que constitui o núcleo essencial do processo produtivo do tomador de serviços.

Quanto à forma de desenvolvimento do processo produtivo, há a terceirização de serviços ou terceirização de mão-de-obra, podendo ser definida como terceirização para dentro da empresa tomadora de serviços (contratante). É bastante utilizada no setor público pelas universidades para atender às necessidades provocadas pela extinção de cargos históricos do setor, tais como, segurança, conservação e manutenção, recepção e/ou áreas administrativas, etc., ou seja, os trabalhadores e as trabalhadoras possuem vínculos com a empresa terceirizada (contratada) mas atuam dentro do espaço da contratante. Há também a terceirização de atividades, entendida como contratação para fora da empresa contratante, e por alguns autores considerada uma subcontratação. Esse modelo de terceirização remete à parceria entre empresas, cada uma delas especializada em determinada atividade, ligada ao ciclo produtivo direta ou indiretamente, sem qualquer relação subordinante entre elas, porém, com uma clara divisão e responsabilidades definidas. Da mesma forma, os empregados da contratada não estão sujeitos ao poder de comando da contratante. Uma característica muito própria desta espécie de terceirização é a desconcentração do processo produtivo, considerando-se a horizontalização da organização da produção pela tomadora de serviços, por meio da transferência de algumas

atividades para outras empresas, fora do seu ambiente organizacional e produtivo. Um bom exemplo deste modelo é a indústria automobilística, que terceiriza às pequenas e médias empresas parceiras a produção de algumas peças para os veículos que produz.

Quanto à licitude, há a terceirização lícita, compreendida quando a contratação é feita entre pessoas jurídicas diferentes; a empresa contratante mantém a responsabilidade subsidiária; não há pessoalidade e subordinação direta; a terceirização é de atividades-fim ou atividades-meio devidamente explicitadas no contrato. A terceirização ilícita se caracteriza sob duas condições: a) pela utilização dos/as trabalhadores/as em atividades diferentes das atividades previstas no contrato de prestação de serviços; e b) a contratante firma vínculo de emprego direto com o/a trabalhador/a terceirizado/a.

Todo esse cenário de precarização do trabalho e dos vínculos que definimos, até agora, se deu de uma forma mais consistente no setor privado, mas também no setor público. O setor público é no Brasil, inclusive, vanguarda deste processo de terceirização, que começa com as atividades de limpeza pública, mas que se ampliam para ocupações de serviços até chegar a ocupações técnicas como nas universidades federais. É o que veremos no próximo tópico.

1.4 – A terceirização no Setor Público:

O processo de terceirização no mundo do trabalho tornou-se ao longo do tempo a “solução” apresentada pelo sistema econômico como alternativa à ampliação dos resultados e lucros dentro das grandes organizações.

Com o setor público não é diferente. Druck et al. mostram que houve uma mudança na concepção de Estado e no papel da administração pública que prevaleceu nos países centrais que viveram “a experiência dos Estados de bem-estar social, com políticas públicas de caráter universal, de pleno emprego e de

distribuição de renda, fruto do pacto social estabelecido no pós-Guerra” (2018. p. 117). Esse padrão de Estado social entrou em crise. Implementadas pelo Estado, as políticas de natureza neoliberal visam às privatizações de empresas públicas e ao enxugamento da máquina do Estado.

Em virtude da pressão exercida pelo mercado e com a adoção de formas de gestão baseadas em pressupostos neoliberais nas últimas décadas, consolidou-se uma visão sobre a oferta de serviços públicos no Brasil. Ocorre uma transformação no modelo de vínculo dos trabalhadores e das trabalhadoras do serviço público como um todo, e em especial nas Universidades Federais, que afetam diretamente a relação trabalhador-organização, tais como, a percepção da universidade como instrumento de transformação social, a identificação entre a universidade e o/a trabalhador/a, a capacidade (e possibilidade) de organização desses trabalhadores e trabalhadoras na luta coletiva pela defesa de direitos e conquista de novos direitos.

As condições de vida da classe trabalhadora no contexto atual são muito difíceis. Compõem a lógica do modo de produção capitalista a superexploração dos trabalhadores/as e a piora das condições de trabalho quando as suas taxas de lucro caem. É o que vem acontecendo no Brasil com as contrarreformas trabalhista (Krein et al., 2017), previdenciária e a lei de terceirização irrestrita. Essa realidade compõe um cenário global diferente da estratégia do capital no início do século XX, que passava pela estratégia de atendimento a algumas demandas da classe trabalhadora e suas organizações.

De acordo com Duriguetto & Demier (2017), se trata de uma nova forma de democracia, uma democracia que não é permeável às demandas da classe trabalhadora e suas organizações:

“Naquela quadra histórica em que esta regulação estatal vingou nos países capitalistas centrais, o Estado - na certa aceção gramsciana - incorporou, ao lado dos

aparatos do exercício da coerção, a estratégia do consenso nas suas relações com os “aparatos privados de hegemonia” constituintes na sociedade civil. Essa segunda determinação do fenômeno estatal, o consenso, possibilitou a adoção, via mecanismos da institucionalidade democrática, de uma política de pacto social alimentada em ações de “colaboração de classes”. Foi esta estratégia que as democracias do welfare state adotaram para garantir sua legitimidade social e, do lado dos trabalhadores, significou, ainda que de forma seletiva, a incorporação de algumas de suas importantes demandas no campo das políticas públicas”. (Duriguetto & Demier, 2017, p. 9).

Dessa forma a terceirização no setor público no Brasil se torna um fenômeno complexo e controverso, que se desenvolveu ao longo de décadas com uma série de fatores impulsionadores e consequências diversas. Vale destacar alguns pontos-chave:

Apesar de existirem registros na literatura apontando a presença da terceirização a partir dos anos 60, sua intensificação no setor público brasileiro remonta ao final da década de 1980 e início da década de 1990, período marcado por mudanças significativas na economia e na política do país.

Com a adoção de políticas neoliberais, houve uma forte pressão para a redução do tamanho do Estado e para a busca de eficiência na gestão pública.

Essa redução do tamanho do Estado é um conceito controverso também no meio dos liberais e neoliberais que defendem o Estado Mínimo. Enquanto alguns compreendem o Estado Mínimo como a ausência de interferência do Estado na economia, deixando que o próprio mercado se autocontrole, outros entendem o Estado Mínimo como uma redução concreta da estrutura estatal para o cumprimento de suas obrigações constitucionais.

Segundo Moraes (2002), o neoliberalismo econômico, doutrina cujo texto fundador é o livro *Caminhos da Servidão*, de Friedrich von Hayek, publicado

em 1944, acentua a supremacia do mercado “como mecanismo de alocação de recursos, distribuição de bens, serviços e rendas, remunerador dos empenhos e engenhos inclusive. De acordo com esta doutrina, o mercado é matriz da riqueza, da eficiência e da justiça” (2002, p. 15). A intervenção da autoridade pública na economia e na iniciativa privada é concebida como algo indevido, nefasto, no máximo seria tolerada, mas nunca defendida. Quando o Estado intervém sobre a iniciativa privada, “para supostamente preservar o bem público (as regulações legais) ou sustentar suas atividades (a taxação), [ele] inibe aquilo que é mola propulsora do progresso e afeta a competitividade dos agentes” (2002, p. 15). As regulações estatais distorcem o comportamento das empresas. O Estado também distorce o mundo dos mercados ao proteger desarrazoadamente os direitos do trabalho.

Diante do intervencionismo estatal, os remédios, segundo os neoliberais, são “amargos”: privatizar, modificar a gestão estatal, modelar o espaço público pelos padrões do privado.

“A proposta neoliberal de “reforma” dos serviços públicos, como se sabe, é orientada por uma ideia reguladora: a ideia de privatizar, isto é, de acentuar o primado e a superioridade da ratio privada sobre as deliberações coletivas. Daí suas diferentes maneiras de manifestação. Privatizar, no sentido estrito do termo, é apenas uma delas: transferir a agentes privados (empresas) a propriedade e gestão de entes públicos. Mas há outros modos de fazer valer o mandamento. Pode-se delegar a gestão, sem necessariamente transferir a propriedade. Pode-se ainda manter na esfera estatal a gestão e a propriedade, mas providenciando reformas que façam funcionar os agentes públicos “como se” estivessem no mercado, modelando o espaço público pelos padrões do privado. Diferentes modos de descentralização e dispersão de operações – com a correspondente centralização e o insulamento dos âmbitos de definição das grandes políticas, das práticas de avaliação de desempenho, de distribuição do bolo orçamentário – são pensadas como formas de introduzir o ethos privado

(dinâmico, purificador) do mercado no reino das funções públicas” (Moraes, 2002, p. 20).

A busca pelo Estado mínimo, defendida pelos neoliberais, visa diminuir o tamanho da estrutura estatal, seja pela privatização (transferência para a iniciativa privada de obrigações que constitucionalmente são obrigações do Estado) seja pela terceirização, que tem sido o modelo mais sinuoso para atingir este objetivo. Não sem outra razão as reformas administrativas foram propulsoras da terceirização.

O processo de regulamentação da terceirização no setor público remonta ao período inicial do regime militar no Brasil, quando, sob a égide de modernização do Estado brasileiro, os governos dos Generais Costa e Silva e Médici implementaram uma reforma administrativa visando privilegiar a ocupação do espaço público por profissionais formados nas escolas e academias militares, conforme aponta Sheila Ribeiro (2002):

“O governo autoritário alterou os padrões da industrialização nacional e passou a se definir a partir de dois princípios básicos: (i) concentração de riqueza com objetivo de facilitar investimentos em projetos ambiciosos de industrialização pesada e (ii) e abertura da economia ao investimento de capital internacional” (Ribeiro, 2002, p. 5).

Assim a Reforma do Estado, proposta ainda no ano de 1963 pelo então presidente João Goulart, e que serviu de base, segundo Ribeiro (2002), para o Decreto Lei 200/67, buscava dotar a administração pública da mesma lógica operacional da iniciativa privada. Isto se daria principalmente pela descentralização e a desburocratização do Estado através da delegação de competência e do controle, criando a administração indireta com autarquias, fundações, sociedade de economia mista e empresas públicas que tinham maior autonomia no gerenciamento administrativo e permitiram viabilizar de forma mais ágil, os procedimentos administrativos e financeiros.

A terceirização foi inicialmente incentivada por meio de legislações que buscavam flexibilizar as relações de trabalho e estimular a participação do setor privado na prestação de serviços públicos. O Decreto-lei 200 de 1967 instituiu a transferência de serviços públicos para a iniciativa privada. Todavia a regulação da terceirização na administração pública ocorre na década de 1990, a exemplo da lei 8.666/1993, que disciplina as contratações e licitações.

A Lei de Contratos e Licitações (Lei nº 8.666/93) estabeleceu as bases para licitação e contratos da administração pública com empresas terceirizadas¹⁰. Foi instituído um conjunto de regras para a terceirização no setor público, no âmbito dos municípios, estados, União e Distrito Federal. A Lei de Contratos e Licitações é um marco na trajetória da terceirização no país pois ela reafirma a legalidade da terceirização em toda administração pública, por meio da contratação de empresas de prestação de serviços, obras, publicidade, compras, alienações e locações.

“Esta lei estabeleceu a concorrência fundamentalmente pelo valor do contrato, o administrador público se torna obrigado a contratar a empresa que apresente o menor preço para o contrato, sem quaisquer impedimentos às empresas que possuam dívidas trabalhistas ou que sejam objeto de processo na Justiça do Trabalho, vedando da concorrência apenas as empresas que estiverem em situação de falência, recuperação judicial, concordata ou insolvência e as que tenham sido declaradas inidôneas para licitar ou contratar” (Calazans, 2024, p. 73).

Se na teoria a Lei 8.666/93 abria uma “avenida” para a terceirização, na prática a jurisprudência do TST colocaria alguns limites. Em 1993, por meio do Enunciado 331, o TST coloca barreiras ao que definir como irregular a contratação de trabalhadores por empresa interposta, excetuando as atividades nas quais a terceirização já estivesse prevista em legislações anteriores, como

¹⁰ Ver: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666cons.htm

os serviços de limpeza, conservação, zeladoria, vigilância e trabalho temporário. Foi o Enunciado 331 que garantiu a jurisprudência para contratação “sem vínculo empregatício” no setor público, ainda que tenha barrado seu avanço para outras atividades. O Enunciado 331 também interditava a terceirização na atividade fim das empresas, mas permitia a terceirização nas chamadas atividades-meio. Embora polêmico, foi este enunciado que garantiu jurisprudência por muitos anos, pois a pressão do patronato sempre foi pela total liberalização da terceirização (Druck e Basualdo, 2022).

A denominada “insegurança jurídica” colocava-se como um problema tanto para a administração pública quanto para as próprias empresas. Na tramitação da Lei 8.666/93, um dos artigos vetados teve como base um parecer da Advocacia Geral da União que advertia que:¹¹

"A experiência tem demonstrado que a execução indireta, sob o regime de administração contratada, envolve a assunção de elevadíssimos riscos pela Administração, que é obrigada a adotar cuidados extremos de fiscalização, sob pena de incorrer em elevados prejuízos em face do encarecimento final da obra ou serviço.

Como é sabido, nesse regime de execução interessa ao contratado, que se remunera à base de um percentual incidente sobre os custos do que é empregado na obra ou serviço, tornar esses custos os mais elevados possíveis, já que, assim, também os seus ganhos serão maximizados.

Por outro lado, parece-me indubitável que, diante da sistemática de planejamento e orçamentos públicos instituída pela Constituição de 1988, não mais é legítimo admitir-se a execução de obra ou serviço cujo custo total não esteja prévia e criteriosamente fixado, com sua inclusão tanto no orçamento anual, quanto no plano

¹¹ Ver: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1993/lei-8666-21-junho-1993-322221-veto-24420-pl.html>

plurianual. Tais dispositivos, portanto, se mostram contrários ao interesse público”.

Para além da Lei de Licitações (Lei nº 8.666/93), encontramos ainda outras legislações que, embora sustentassem os princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, acabaram por ampliar a terceirização no serviço público. A Lei do Pregão (Lei nº 10.520/2002) instituiu a modalidade de licitação denominada pregão, que é utilizada para aquisição de bens e serviços comuns. Ela também permitia a terceirização de serviços, desde que observadas as regras estabelecidas. A lei das Estatais (Lei nº 13.303/2016) dispunha sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, abrangendo toda e qualquer empresa pública e sociedade de economia mista da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios que explore atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, ainda que a atividade econômica esteja sujeita ao regime de monopólio da União ou seja de prestação de serviços públicos. A lei buscava disciplinar os processos de licitação e contratação de empresas prestadoras de serviços de limpeza, conservação, zeladoria, vigilância, pesquisa, do ensino ou do desenvolvimento institucional ou de instituição dedicada à recuperação social do preso e trabalho temporário, entre outras, referendando a prática da terceirização.¹²

Embora esta legislação ampliasse a prática da terceirização, o empresariado brasileiro pressionava pela liberação total da terceirização, argumentando que uma tal medida traria segurança jurídica e modernizaria as relações de trabalho no país. Essa conquista veio com o impeachment de 2016.

¹² Para termos uma dimensão das possibilidades de contratação de empresas prestadoras de serviços para a administração pública, ver: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/113303.htm.

Como destacam Druck e Basualdo (2022), em 2017, o empresariado conquista a total liberalização da terceirização para todos os setores e atividades. Em 2015, houve uma mobilização importante que conseguiu barrar o Projeto de Lei 4330, que derrubava qualquer limite à terceirização. Mas no contexto de “fragilização do movimento sindical e de retomada da pauta neoliberal no país, com o golpe de 2016, (...) o patronato conseguiu aprovar duas leis em 2017, a Lei da Terceirização (13.429) e a Lei da Reforma trabalhista (Lei 13.467), que liberaram totalmente a terceirização” (Druck e Basualdo, 2022, p. 22).

O Decreto nº 9.507/2018 regulamentou o disposto na Lei nº 8.666/93 no que se refere à execução indireta, mediante contratação de terceiros, de serviços e aquisições comuns, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Os defensores da terceirização argumentam que ela traz benefícios como a redução de custos, a maior eficiência na gestão, a flexibilização da mão de obra e a especialização dos serviços. Além disso, argumenta-se que a terceirização permite ao Estado focar em suas atividades-fim, enquanto as atividades-meio são delegadas a empresas especializadas. Porém, se analisarmos os resultados identificados até o momento, pode-se questionar o real impacto da terceirização no serviço público.

Ao analisar o processo de terceirização na UFU, Freitas (2024) afirma que, embora a pressão social e a organização da sociedade civil, no contexto da redemocratização, tenha levado à constitucionalização de direitos para os servidores concursados, o avanço do neoliberalismo - da racionalidade administrativa, dos modelos de gestão privadas - converge com a regulamentação da terceirização. A extinção de cargos públicos, sobretudo daqueles com menor escolaridade, cumpriria um papel fundamental pois abriu a porta para a terceirização.

Em diferentes âmbitos da administração pública federal, a extinção de cargos, após vacância, determinada pela Lei 9.632 de maio de 1998, impactará decisivamente no quadro da administração pública federal e das IFES, entre as quais a UFU. Os servidores públicos investidos em cargos de menor escolaridade, com perfil manual, serão exatamente os mais afetados pela referida lei. O avanço da ideia de Estado mínimo e dos princípios da eficiência neoliberal tornam os servidores públicos responsáveis por atividades de serviços gerais, vigilância e transporte os bodes expiatórios das crises e das urgências administrativas. Estes servidores passam a ter seus salários e direitos questionados com o argumento segundo o qual teriam uma remuneração superior à praticada pelo mercado (Sarmiento, 2016). Nesta acepção, “a contratação de empresas prestadoras de serviços possibilitaria uma redução de custos ao setor público concomitante com a criação de uma equivalência para com os salários praticados pelo mercado” (Sarmiento, 2016, p. 48).

Na Universidade Federal de Uberlândia, além da segurança, da conservação e limpeza, restaurantes universitários e outras áreas, encontramos a terceirização presente em laboratórios técnicos onde são desenvolvidas atividades de ensino e aprendizado. Pode-se citar, inclusive, a situação do professor substituto, que, se não caracteriza uma terceirização de fato à luz da relação pessoa jurídica-pessoa jurídica, é uma forma de subcontratação, a considerar a intermitência e descontinuidade do contrato. Ora, a atividade fim da universidade é o ensino e a pesquisa, e ainda que haja uma legislação que permita esse tipo de contrato, isso não extingue o caráter de subcontratação ou terceirização em alguma medida. Haja visto que o projeto inicial de uma universidade é ter o corpo docente organizado em contrato contínuo e de dedicação exclusiva.

No contexto local, da Universidade Federal de Uberlândia, a terceirização é hoje praticada amplamente. É o que trataremos a seguir.

1. 5 A terceirização na UFU

A terceirização no Setor Público avançou muito a partir dos anos de 1990 como resultado do próprio projeto neoliberal, com os governos Collor e Fernando Henrique Cardoso, mesmo que a promulgação da Constituição de 1988 e a retomada da democracia indicassem o caminho da constitucionalização de direitos de cidadania.

Segundo Silva:

“No Brasil, o liberalismo ganha força, enquanto política de estado, a partir da promulgação da constituição de 1988 e se afirma a partir do Projeto de Emenda Constitucional nº 173, que versa sobre a reforma do Estado Brasileiro. A Constituição de 1988 buscava justificar seu amplo espectro liberal, como uma forma de ruptura com o autoritarismo gerado pelos governos militares, e assim garantir os direitos e garantias, individuais e coletivas, do cidadão. Baseado no modelo de Estado Democrático de Direito prevalecente nas economias capitalistas desenvolvidas, a carta de 88 explicita que esta é a forma pela qual se regerá a República Federativa do Brasil: os valores sociais e da livre iniciativa” (2015, p. 106).

A intenção de sinalizar um novo modelo de organização em que seria preservada a livre iniciativa aponta claramente uma subordinação do país às políticas internacionais promovidas, principalmente, pelos controles da economia mundial, como bem apontou Antunes:

“[...] com a enorme expansão do neoliberalismo a partir de fins de 70 e a consequente crise do welfare state, deu-se um processo de regressão da própria social democracia, que passou a atuar de maneira muito próxima da agenda neoliberal. O Neoliberalismo passou a ditar o ideário e o programa a serem implementados pelos países capitalistas [...] contemplando reestruturação produtiva, privatização acelerada, enxugamento do Estado, políticas fiscais e monetárias sintonizadas com os organismos mundiais de

hegemonia do capital, como o Fundo Monetário Internacional” (ANTUNES, 2000, p. 179-180).

Dessa forma, e a partir das alterações constitucionais e legais que viriam em seguida, quando foi aberta a possibilidade de terceirização das atividades institucionais determinadas como atividades não principais, ou atividades meios, preservando apenas como obrigação do Estado as atividades fins, a Educação, que por princípio constitucional é obrigatória ao Estado, passa a ser desmembrada em sua existência em dois segmentos distintos: a aplicação e transmissão do conhecimento, ou comumente o ensino e a pesquisa, como atividades com finalidades institucionais, ou atividades fins, e a manutenção, preservação e organização da estrutura necessária, como atividades extra institucionais, ou secundárias e, portanto, atividades meios, consequentemente terceirizáveis.

Na Universidade Federal de Uberlândia este processo de terceirização também tem início neste contexto em que estas políticas, afinadas ao projeto neoliberal, visam à ampla redução das despesas necessárias à manutenção com pessoal.

A primeira forma de terceirização implementada pela UFU, subliminarmente, e com um nível razoável de aceitação pelas comunidades acadêmicas, à época, foi a criação de fundações de apoio. Estas fundações, como a Fundação de Assistência, Estudo e Pesquisa de Uberlândia (FAEPU) que atuava especificamente na UFU, foram criadas como estruturas de apoio, com a função de fugir dos trâmites burocráticos legais do Estado no que concerne a compras e aquisição de insumos¹³. Elas acabaram servindo, em grande medida, para suprir a escassez de mão de obra promovida pelos projetos de expansão aplicados às universidades, como o REUNI, que previa a ampliação de cursos

¹³ Em 1966, foi criada a Fundação da Escola de Medicina e Cirurgia de Uberlândia, como uma entidade privada, sem fins lucrativos, de assistência social relacionada à saúde. Em 1981 ocorreu a mudança de nome da FAMECIU para Fundação de Assistência, Estudo e Pesquisa de Uberlândia (FAEPU).

e campi. Com as fundações foi possível contornar a exigência de realização de concursos públicos para ampliação da força de trabalho necessária a esta expansão, de tal forma que as demandas por técnicos acabaram sendo resolvidas com a contratação de terceirizados.

A presença de uma Fundação de apoio, responsável pela contratação da força de trabalho necessária à Universidade, institui a prática da terceirização na UFU. Tal como a Funcamp, estudada por Marcelino (2008), a FAEPU contratava trabalhadores que prestavam serviços para a UFU. A diferença no relacionamento UFU e FAEPU - se compararmos às empresas terceirizadas hoje contratadas pela UFU -, é que a Fundação e a UFU praticamente se fundem em suas origens criando dessa forma um ambiente que quase não permitia se pensar a Fundação como uma empresa terceirizada dentro da Universidade. Naquele período, estes trabalhadores não eram chamados de terceirizados. O próprio SINTET-UFU, em sua concepção original, tratou de estabelecer em seu Estatuto a representação de servidores e servidoras da UFU e trabalhadoras e trabalhadores fundacionais.

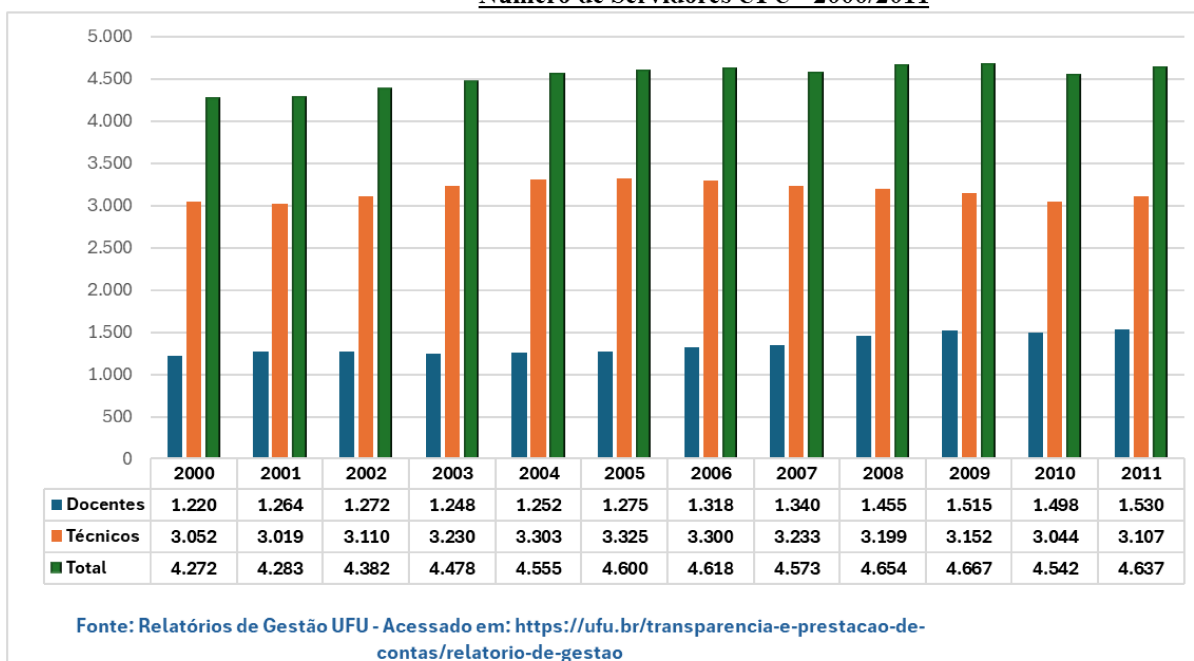
A expectativa de realização de concursos e ampliação do quadro de servidores, nos governos Lula e Dilma, foi frustrada, pois o que se assistiu foi a ampliação da terceirização ante à política implementada de redução e extinção de cargos de conservação, limpeza e segurança. Durante estes governos há a ampliação da precarização do trabalho por meio da consolidação da terceirização nos espaços universitários.

Para entendermos melhor esse avanço da terceirização na UFU é importante considerar alguns indicadores. Começamos com os dados levantados no portal da transparência da UFU por Silva (2015), relativos ao período 2000 a 2011. Considerando a expansão da UFU, o crescimento da força de trabalho dos técnicos, ou mesmo a reposição dessa força, foi em menor proporção em relação ao aumento do número de alunos de graduação e pós-graduação. No período

2000-2010, o número de alunos cresceu de 13.179 para 30.195, ou seja 129%, conforme os dados levantados por Silva (2015, p. 122). No mesmo período, o número de servidores (docentes ou técnicos) efetivos cresceu, mas não na mesma proporção dos alunos. Como mostra o gráfico produzido por Silva (2015, p. 123), houve um crescimento de 51% no percentual de técnicos e 33% no de docentes. No caso dos técnicos, houve inclusive uma redução nominal, no ano de 2006.

Gráfico 1: Total de Servidores

Número de Servidores UFU - 2000/2011

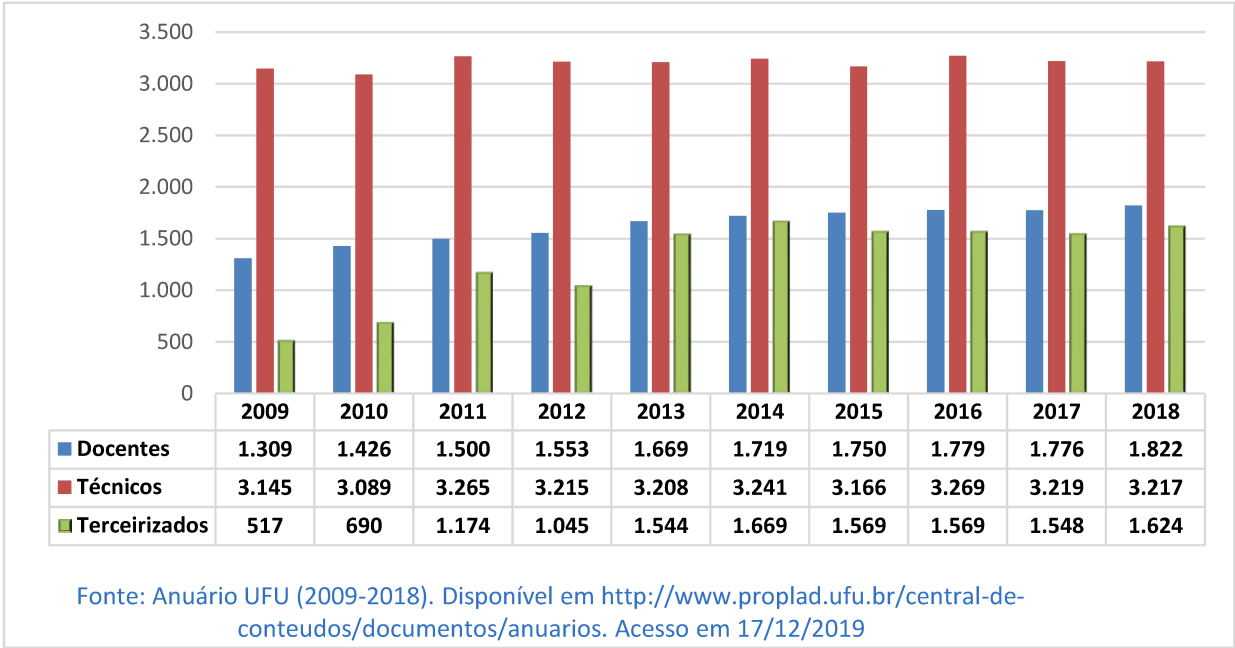


Oliveira (2020), em sua pesquisa sobre a terceirização na UFU, identificou que, no ano 2017, havia quinze empresas prestadoras de serviços responsáveis pela contratação de terceirizados, em diversas funções e em todos os campi e instituições geridas pela UFU.¹⁴

¹⁴ As empresas levantadas pela autora são: W.A.G Print Service LTDA; Natureza Viva Paisagismo & Serviços LTDA; Pinheiro & Martins LTDA; Arqgraph Serviços LTDA; Udi Alimentos LTDA; Linkdata Comércio & Serviços LTDA; Selecta Serviços Globalizados LTDA Me; Servicorp – Serviços & Corporações LTDA – Me; RCA Produtos & Serviços LTDA; Logos Assessoria & Serviços LTDA; Rio Minas Conservação & Limpeza Eireli –

Realizado pela autora, o levantamento de dados sobre a terceirização na UFU foi obtido junto a setores da Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD), da Pró-Reitoria de Planejamento e Administração (PROPLAD) e da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), bem como em consulta aos Relatórios Anuais disponibilizados pela reitoria com dados administrativos, fiscais e financeiros. O gráfico abaixo mostra a evolução do número de docentes, técnicos administrativos concursados e trabalhadores terceirizados no período 2009-2018 (Oliveira (2024, p. 35).

Gráfico 2: Número de docentes, técnicos-administrativos e trabalhadores terceirizados no período de 2009-2018



O gráfico revela o crescimento do corpo docente a partir de 2009, resultado das demandas vindas do REUNI, que levaram à abertura de novos cursos, vagas e turnos, bem como criação de novos campi. O número de docentes entre 2009 e 2018 cresceu 39,2%, passando de 1.309 para 1.822. Já o número de técnicos

Epp; Britânica Administração &Terceirização LTDA; Ética Conservação & Higienização LTDA; GL Prestadora de Serviços LTDA.; GL Prestadora de Serviços LTDA (Oliveira, 2020).

administrativos concursados manteve-se praticamente o mesmo. Como foi possível, então, a ampliação da UFU se o corpo técnico se manteve praticamente inalterado?

Para dar conta do crescimento da universidade neste período, foi adotada a política de contratação de empresas prestadoras de serviços de mão de obra, cujo contingente de trabalhadores/as passou de 517 para 1.624, no período 2009-2018. Houve, assim, um crescimento de mais de 200% no número de terceirizados.

Procuramos, então, atualizar esses dados. O Relatório de Gestão 2023 publicado pela universidade mostra que a UFU tinha naquele ano 2.042 docentes do magistério superior e da educação básica, técnica e tecnológica, 2.836 técnicos administrativos e 994 terceirizados e contratados¹⁵. Comparando com o ano de 2018, nota-se tanto uma diminuição do número de técnicos administrativos quanto de terceirizados. Enquanto, em 2018, os terceirizados correspondiam à metade do número de técnicos efetivos, em 2023 essa proporção passou para 35%.

Segundo dados divulgados no Plano Diretor Estratégico HC-UFU 2024-2028 (UFU, 2024), em 2024, haveria 1.046 trabalhadores terceirizados atuando na instituição, de oito empresas diferentes, prestando serviços ligados à limpeza e conservação, vigilância, manutenção, produção de refeições, entre outros (UFU. 2024).

A maioria dos estudos do trabalho visa compreender o fenômeno da terceirização a partir das condições contratuais e de trabalho dos terceirizados,

15

Ver:

https://www.sei.ufu.br/sei/modulos/pesquisa/md_pesq_documento_consulta_externa.php?9LibXMqGnN7gSpLFOOgUQFziRouBJ5VnVL5b7-UrE5RN3m-Amim-OLhG09LOikk4iJx9ntZeVxSR6nc0EpLwBEMWx32Z9F_UkkDN86hdxlS4ZYzAFjUINXaL273mX5Rv

sua composição de gênero e raça (Pochmann, 2007; Druck, 2021; Marcelino, 2004; 2008; Campos, 2016). O impacto da terceirização sobre a organização sindical é praticamente um terreno a ser explorado, ainda que desbravado pelos estudos pioneiros de Pochmann (2007) e Marcelino (2004).

No caso da UFU, o impacto da terceirização tem sido estudado pela sociologia crítica do trabalho sob a ótica dos terceirizados (Silva, 2015; Oliveira, 2020; Freitas, 2024), mas seu impacto sobre o sindicalismo é desconhecido. Neste sentido perguntamos: qual o impacto da terceirização para o SINTET? Que impacto a terceirização produz em termos de organização, representação e mobilização sindical?

No próximo capítulo analisaremos o movimento sindical brasileiro, destacando o legado histórico da luta sindical no serviço público, bem como os limites e obstáculos interpostos pela estrutura sindical oficial ao enfrentamento da terceirização no Brasil.

Capítulo 2: Organização dos trabalhadores e estruturação sindical

Para Braverman (1980), em todas as etapas de transformação do processo produtivo a classe trabalhadora se organizou em busca de um autorreconhecimento. À medida que estas etapas avançavam e surgia uma diversificação maior no processo produtivo, novos desafios organizativos se colocavam aos trabalhadores.

Dentre estes desafios se encontra a necessidade de reorientação das lutas às novas realidades que surgem no processo produtivo, como por exemplo, o avanço tecnológico. Inovações tecnológicas estão na raiz da mais valia relativa. Diferentemente da mais valia absoluta que resulta do prolongamento da jornada e do aumento da intensidade do trabalho, obstaculizando o desenvolvimento das forças produtivas, a mais valia relativa é o resultado do aumento da produtividade do trabalho e do avanço tecnológico. É a sede por mais valia que leva o capital a querer depender menos do trabalho vivo e a buscar continuamente o desenvolvimento técnico. O desenvolvimento das forças produtivas capitalistas, ora potencializado ora obstaculizado pelas relações de produção, é o elemento “espontâneo e inconsciente” da dinâmica histórica (Boito Jr., 1998, p. 116). É todavia a luta de classes o fator propulsor e “consciente” da mudança histórica. Neste sentido, o sindicalismo, como uma das formas de organização e luta da classe trabalhadora, produz efeitos sobre o processo produtivo e, não raro, estes processos produtivos e de trabalho se transformam para colocar freios políticos e ideológicos aos sindicatos. Segundo o autor,

“O extraordinário desenvolvimento da tecnologia científica, da produtividade do trabalho e, em certo grau, dos níveis ordinários de consumo da classe trabalhadora durante este século, tiveram, como não raro se observou, um profundo efeito sobre os movimentos trabalhistas em geral. A classe trabalhadora sindicalizada, intimidada pelo grau e complexidade da produção capitalista e enfraquecida

no seu ímpeto revolucionário original pelos ganhos proporcionados pelo rápido incremento da produtividade, perdeu cada vez mais ânimo e ambição de arrancar o controle das mãos capitalistas, e tendeu mais a barganhar por participação do trabalho no produto” (BRAVERMAN, 1980, p. 21).

Embora Braverman visse as mudanças tecnológicas e o aumento da capacidade de consumo das classes trabalhadoras como freios organizativos, a história da luta dos trabalhadores é permeada por ondas de lutas, conquistas e perdas. Compreender a história como luta, como conflito, como uma história em permanente disputa e construção não nos permite determinar o fim e o futuro do sindicalismo, muito embora seja decisivo reconhecer seus limites e os obstáculos atualmente existentes.

Engels afirma que a história das associações trabalhistas, entre as quais os sindicatos gerais, é a história de uma longa série de derrotas, interrompida por algumas esporádicas vitórias (Engels, 2008). Além de fases de avanço e recuo e de episódicos sucessos (Hobsbawm, 2000), a história também mostra a fragmentação e heterogeneidade da classe trabalhadora e a recorrente tensão entre tendências organizativas distintas que sempre a acompanharam: lutar pela unidade dos trabalhadores ou recorrer a organizações corporativas e isoladas.

Engels, em seu tratado de 1845, já apontava:

“A história dessas associações é a história de uma longa série de derrotas dos trabalhadores, interrompida por algumas poucas vitórias isoladas. Todos esses esforços não podem, naturalmente, alterar a lei econômica segundo a qual os salários são determinados pela relação entre oferta e demanda no mercado de trabalho. Assim, os sindicatos permanecem impotentes contra as grandes causas que influenciam essa relação. Numa crise econômica, os sindicatos se veem forçados a reduzir as exigências salariais ou a se dissolverem totalmente; e, numa época de considerável crescimento da demanda por trabalho, não podem fixar os salários no patamar que seria alcançado

espontaneamente pela competição entre os capitalistas. Mas, contra as pequenas e isoladas causas, os sindicatos são poderosos. Se o empregador não esperasse oposição coletiva e concentrada dos operários, ele em seu interesse próprio reduziria gradualmente os salários a um nível cada vez mais baixo; de fato, a batalha da concorrência que ele é obrigado a travar com seus colegas fabricantes o força a isso e os salários rapidamente atingiram o mínimo. Mas essa concorrência dos fabricantes entre si é, em condições médias, contida pela oposição dos trabalhadores”. (Apud. Hyman, 2023, p.22)

Embora, numa primeira análise, seja possível identificar algum nível de ceticismo de Engels em relação ao alcance da luta coletiva de trabalhadores/as, posto que, sozinhos, os sindicatos não seriam capazes de lutar contra a ordem econômica capitalista, nem por isso o autor deixava de reconhecer o papel dos sindicatos na luta salarial, pela venda da força de trabalho pelo mais alto valor possível. Em face da concorrência os sindicatos assumiram um papel central.

Outro aspecto a considerar, apontado por Engels, é que no campo econômico, em que a lei de oferta e procura era determinante para a desvalorização ou algum nível de valorização do trabalho, os sindicatos não teriam realmente força para determinar uma valorização do trabalho considerada adequada à luz da distribuição equitativa do produto do trabalho.

Marx, alguns anos após Engels, consolida essas observações ao afirmar que “o capital é, em sua mera ação econômica, o lado mais forte”; e “o próprio desenvolvimento da moderna indústria atua como força que inclina cada vez mais a balança a favor do capitalista contra o operário” (Marx, 1958, p. 443).

Cabe reforçar que estas análises se localizam no campo econômico, mas, se compararmos essas afirmações às inúmeras vitórias conquistadas, após essa época, pelo movimento dos trabalhadores e trabalhadoras, pode parecer que Engels e Marx não acreditavam nessas organizações.

No entanto, a luta operária e sindical está na base das conquistas históricas dos trabalhadores, na luta pelos direitos políticos, na luta pelo sufrágio, na luta por direitos trabalhistas, pela universalização dos direitos trabalhistas. Inclusive, foi pela força política da luta dos trabalhadores que se alcançaram conquistas importantes no próprio trabalhismo, como a redução de jornada de trabalho de 16 para 08 horas diárias, e mais especificamente no Brasil a construção do arcabouço legal protetivo da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) nos anos de 1930.

Essa organização, no campo da política, permitiu aos trabalhadores, mundo afora, se organizarem, tendo como desafio a heterogeneidade das classes trabalhadoras.

2.1 – O Sindicalismo no Brasil

O surgimento do sindicalismo está ligado ao contexto da industrialização e consolidação do capitalismo na Europa a partir do século XVIII, quando ocorreu a Revolução Industrial. A época foi marcada pelas péssimas condições de vida e trabalho às quais estava submetida boa parte da população europeia. As relações sociais nessa época atingiram uma enorme polarização, com a sociedade dividida em duas grandes classes: a burguesia e o proletariado. É nesse momento que fica evidente o antagonismo de interesses entre elas.

Os/as trabalhadores/as passaram a se organizar como meio de confrontar empregadores/as e questionar a situação da época. Os primeiros indícios de união entre trabalhadores aparecem com a quebra de máquinas fabris como forma de resistência, movimento conhecido como ludismo. A motivação era a visão dos/as trabalhadores/as de que estariam sendo substituídos pela maquinaria nas indústrias.

Apenas mais tarde, o Parlamento Inglês aprovou em 1824 uma lei estendendo a livre associação aos operários, algo que antes era permitido somente às classes dominantes. Com isso, começam a ser criadas as *trade unions*, organizações

sindicais equivalentes aos atuais sindicatos. As *trade unions* passam então a negociar em nome do conjunto de trabalhadores/as, unificando a luta na busca por maiores direitos e salários. A ideia era evitar que os empregadores pudessem exercer pressão sobre trabalhadores/as individualmente ou por empresa (Engels, 2010, p.250).

Outras medidas das *trade unions* foram a fixação de salário para toda a categoria, inclusive regulamentando-o em função do lucro (assim, o aumento da produtividade industrial resultava também em aumento no salário dos/as trabalhadores/as), criação de fundos de ajuda para trabalhadores/as em momentos de dificuldades, além da reunião das categorias de uma região em uma só federação. No ano de 1830, os operários ingleses formam a Associação Nacional para a Proteção do Trabalho, que se constitui como uma central de todos os sindicatos. Sob essa Associação estariam organizações específicas para cada categoria, no entanto, havia dificuldades a serem vencidas, que resultaram em uma vivência curta dessas organizações. Para que a Associação atingisse a eficácia e permanecesse viva seria preciso uma agitação geral de excepcional intensidade, o que constitui um problema, em virtude de algumas situações muito próprias dos movimentos naquele momento: se por um lado não havia ainda um nível de conscientização dos/as trabalhadores/as, o que os levava a se afastarem das associações e organizações, por outro lado havia práticas de cooptação por parte dos patrões com incentivos pontuais que afastaram os/as trabalhadores/as das associações.

A consolidação dessas associações levaram décadas e conquistaram espaço nas lutas à medida que as causas sociais ganhavam força (Hobsbawm, 2000) e as contradições se aguçaram na Europa. Somente depois de consolidada na Europa, em virtude da vinda dos imigrantes europeus ao Brasil, é que o movimento sindical começou a se organizar e fortalecer no país, como veremos a seguir.

As primeiras associações tipicamente sindicais e operárias surgem com a mudança significativa da sociedade brasileira. Essa transformação se dá por dois fatores primordiais: a abolição da escravatura e a Proclamação da República.

Diante de um quadro em que não se podia mais contar com a mão-de-obra de escravizados, grandes produtores, e o próprio Estado brasileiro, promovem a migração de trabalhadores e trabalhadoras vindos da Europa para trabalhar no país. E junto com estes/as trabalhadores/as vem o ideal de organização política dos/as trabalhadores/as em coletivos. Neste momento, a economia brasileira deixa de se concentrar na produção de café e cede espaço para as atividades manufatureiras, surgidas nos centros urbanos e no litoral brasileiro. A abolição da escravidão, substituída pelo trabalho assalariado, atrai um grande número de imigrantes vindos da Europa, que ao chegar se depararam com uma sociedade que oferecia pouquíssimos direitos aos trabalhadores, ainda marcada pelo sistema escravocrata.

Parte destes novos trabalhadores possuíam experiência de trabalho assalariado e relativos direitos trabalhistas já conquistados em seu antigo país. Por vezes, também tinham experiência organizativa e influência anarcossindical. Assim, começaram a formar organizações.

As primeiras formas de organização foram as sociedades de auxílio mútuo e de socorro mútuo, que objetivavam apoiar materialmente os operários em períodos mais difíceis (Mattos, 2009). Em seguida, são criadas as Uniões Operárias, que com o advento da indústria passam a se organizar de acordo com seus diferentes ramos de atividade (Simão, 1981). Surgia assim o movimento sindical no Brasil.

Durante um período, o sindicalismo no país era organizado e regido pelas iniciativas dos/as trabalhadores/as ou de grupos com perfil político-ideológico,

como os partidos políticos, mas de uma forma geral as iniciativas eram tomadas pelos trabalhadores, por uma inspiração autônoma orientada pela heterogeneidade da classe. A influência anarco sindical era evidente na Primeira República quando os sindicatos eram livres. Os sindicatos que se punham na vanguarda do movimento operário foram, segundo Simão (1989), orientados pelos anarquistas e, por força da propaganda de seus militantes, opostos tanto à gestão empresarial quanto ao engajamento partidário do proletariado.

Como ressalta a historiografia, o sindicalismo na Primeira República é marcado pela autonomia do movimento operário em relação ao Estado (Simão, 1981). O Estado não interfere por força de lei na organização, mobilização e representação dos/as trabalhadores/as, muito embora o fizesse por meio do uso da violência. É conhecida a expressão segundo a qual as greves eram “caso de polícia”. Segundo Trópia (no prelo),

“Durante a Primeira República houve repressão ao sindicalismo, à criação do Partido Comunista Brasileiro (PCB), aos anarquistas e criminalização das greves, cujo exemplo incontornável é a greve de 1917; mas não havia intervenção estatal nas formas de organização e representação dos trabalhadores neste período. Até 1931, o movimento sindical se organiza de forma autônoma em relação ao Estado e está orientado segundo o pluralismo político ideológico de suas correntes e tendências”.

2.3 – O sindicalismo de Estado no Brasil no período Vargas até os anos 1960

Quando Vargas ascendeu ao poder em 1930, houve praticamente um sequestro da atividade sindical pelo Estado, por meio da criação do Ministério do Trabalho, em 1931, estabelecendo uma série de normas no Decreto 19.770/31 que visavam mais o controle do sindicalismo. Este Decreto estabelecia, entre outras, as seguintes regras para “a sindicalização das classes patronais e operárias”:

- Controle financeiro do Ministério sobre os recursos dos sindicatos, restringindo, inclusive, a utilização destes recursos em períodos de greve;
- Participação do Ministério nas assembleias sindicais, o que coagia, em alguma medida, a liberdade de ação e participação dos trabalhadores;
- Restrição a atividades políticas e ideológicas por parte dos sindicatos;
- Vedação de participação, ou filiação, de trabalhadores a organizações sindicais internacionais;
- Proibição de organização sindical aos funcionários públicos;
- Definição do sindicato como órgão de colaboração e cooperação com o Estado;
- Limitação da participação de operários estrangeiros no sindicato, o que representava um grande problema, uma vez que a maior parte das lideranças eram imigrantes estrangeiros; e
- Determinação, ou garantia, da unicidade sindical, ou seja, haveria um único sindicato por categoria, imposto por lei.

Na ocasião, Getúlio Vargas assim justificou a emissão do Decreto 19.770/31:

“Com a criação dos Sindicatos Profissionais moldados em regras uniformes e precisas, dá-se às aspirações dos trabalhadores e às necessidades dos patrões expressão legal, normal e autorizada. O arbítrio, tanto de uns como de outros, gera a desconfiança, é causa de descontentamento, produz atritos que estalam em greves e lock-outs. Os sindicatos ou associações de classe serão os pára-choques dessas tendências antagônicas”.

Após este Decreto foram instituídas outras mudanças como a vinculação entre contribuições compulsórias e oferta de serviços assistenciais, até que, em 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho estabeleceu os três elementos básicos da estrutura sindical – reconhecimento oficial ou investidura, unicidade e imposto sindical.

Segundo Simão (1981), a estrutura sindical resultou em forte intervenção da burocracia estatal na constituição, administração e atuação sindical. Boito Jr. (1991) concebe que a estrutura sindical desempenha a função exclusiva e permanente de desorganizar o movimento sindical das classes trabalhadoras. As mudanças efetuadas no conjunto dos direitos coletivos, sistematizados pela CLT, tinham como objetivo controlar o movimento operário ainda em constituição (Boito Jr., 1991; Simão, 1981). Tal estrutura foi um freio à ação sindical (Teixeira, 2009) livre e autônoma característica da Primeira República. A partir da criação do Ministério e da Justiça do Trabalho, o Estado passa a ter o controle sobre os conflitos entre patrões e empregados, sobre a luta reivindicativa e o direito de greve.

Os efeitos da estrutura sindical foram exaustivamente analisados por Boito Jr. (1991). Gregório (2007) sintetizou as ideias centrais desenvolvidas por Boito Jr. na obra *O Sindicalismo de Estado no Brasil*: 1) o sindicalismo de Estado impõe limites à prática sindical; 2) a estrutura sindical cumpre a função invariante de desorganizar o movimento sindical da classe trabalhadora; 3) a ideologia sindical própria do sindicalismo de Estado - o populismo sindical, ou mito do Estado protetor - permite a reprodução do sindicato oficial e torna eficientes seus organismos dominadores; 4) essa mesma ideologia leva as correntes sindicais a reivindicarem a tutela do Estado sobre a representação, organização e, inclusive, os conflitos sindicais, por meio do Dissídio coletivo, por exemplo; 5) trata-se de uma reivindicação típica do sindicalismo de Estado que se reproduz graças à ideologia populista.

Em síntese, Boito Jr. compreende que o denominado Sindicalismo de Estado é um sistema funcionalmente integrado, mas o autor não ignora “que ele comporta, em fases históricas distintas, alterações de maior ou menor importância” (Gregório, 2007, p. 105). A estrutura sindical, que persiste até os dias atuais, não impediu a realização de greves, a emergência de correntes

sindicais progressistas e reivindicativas, nem a criação de centrais sindicais. Mas sua função invariante é apaziguar os conflitos e enquadrar o sindicalismo à luta corporativa, segmentada e fragmentada.

O modelo sindical brasileiro oficial se baseou até 2008 na seguinte configuração: sindicatos de base por categoria profissional por base territorial; federações estaduais, compostas pelos sindicatos de base; confederações nacionais, compostas por federações estaduais por categoria profissional. Após 2008, as centrais sindicais, entidades até então criadas fora da estrutura, foram integradas à estrutura, inclusive com direito de repasse do imposto sindical.

A estrutura tem, até o presente, colocado diversos limites e obstáculos à representação e à ação sindical (Galvão; Krein, 2019; Galvão; Marcelino, 2019). Ela favorece a divisão e a fragmentação dos sindicatos, embora estabeleça, como dissemos, o princípio da unicidade sindical ou sindicato único estabelecido por lei. Atraídos pelos recursos financeiros garantidos pelas contribuições compulsórias, especialmente pelo imposto sindical vigente até a reforma trabalhista de 2017, muitos sindicatos optaram por se dividir. Galvão, Lemos e Trópia consideram que “as brechas da própria legislação potencializam a fragmentação, uma vez que o desmembramento territorial e a dissociação de categorias maiores em outras menores são estratégias para se contornar a unicidade sindical” (2024, p. 171). As autoras também discutem os efeitos políticos e organizativos da estrutura. Elas avaliam que o imposto sindical, ao garantir a sobrevivência dos sindicatos sem que houvesse a necessidade de filiar os/as trabalhadores/as, criava uma acomodação e uma situação aparentemente estável:

“de um lado, um sindicalismo com poucos sindicalizados, mormente atraídos pela oferta de serviços assistenciais, e, de outro, o estímulo à burocratização das organizações, na medida em que o trabalho de base, a organização no local de trabalho e a formação político-sindical não são

condições necessárias à sindicalização” (Galvão, Lemos e Trópia, 2024, p. 172).

Segundo dados do Ministério do Trabalho e do Emprego, o Brasil tinha, em outubro de 2024, 12.852 sindicatos de trabalhadores/as, que negociam com governos e entidades patronais convenções e acordos coletivos por categoria. Há alguns casos de sindicatos nacionais, federações e confederações que negociam convenções e acordos coletivos para as categorias específicas, embora sejam pontuais. Estes dados mostram que o sindicalismo brasileiro é altamente fragmentado.

No pós-guerra, enquanto parte dos países capitalistas centrais instituíram medidas de “de bem estar social”, é a partir dos anos de 1950 e nos anos 1960 que a luta sindical atinge o seu ápice, com grandes greves - como a greve dos 300 mil em 1953 (Moisés, 1978; Maranhão, 1979) ou a greve dos 700 mil em 1963 (Leite e Solis, 1978) - a realização do III Congresso Sindical Nacional, que resulta na criação do Comando Geral dos Trabalhadores (CGT), e, no campo, pela intensificação das lutas surgem as ligas camponesas, dando origem gradativa aos sindicatos rurais.

No entanto, com o advento do golpe militar em 1964, há uma interrupção do movimento sindical, caracterizada pela perseguição ao movimento dos/as trabalhadores/as e o retorno a um controle absoluto do Estado.

Durante um longo período, o Regime Militar havia se apoderado da estrutura sindical a ponto de torná-la uma estrutura burocrática, assistencialista e prestadora de serviços médicos e jurídicos aos seus filiados e às suas filiadas, fazendo dessa estrutura apenas um balcão de homologação de rescisões tal qual um cartório de ofício. Apenas ao final da década de 1970 e início da década de 1980, o movimento dos/as trabalhadores/as por meio de mobilizações autônomas e independentes, conseguiram exercer a pressão necessária para o resgate da liberdade da organização sindical.

Ainda assim, mesmo se recuperando das mãos dos pelegos – nome dado aos diretores sindicais alinhados ao sistema à época – não houve uma preocupação pelo movimento de trabalhadores/as e de esquerda que assumiram os sindicatos sobre a existência do imposto sindical taxativo estabelecido nos períodos anteriores¹⁶. Talvez por ser um período de recuperação difícil, quando salários estavam demasiadamente achatados e havia um grande exército de reserva para o trabalho, o foco de trabalhistas e comunistas tenha sido, primeiramente, organizar toda aquela massa para o fortalecimento da classe, para aí sim, em momento posterior, pensar nas formas de financiamento da luta. Mas fato é que essa situação pode ter gerado uma zona de conforto que só foi quebrada mesmo recentemente, pela reforma das leis trabalhistas, por iniciativa do próprio capital, visando enfraquecer novamente o movimento sindical.

Somente ao final dos anos 1970, o sindicalismo voltou a ganhar força pela organização de greves nas diversas fábricas do estado de São Paulo.

O fato motivador desse movimento considerável foi a denúncia do Banco Mundial, em 1977, de que o governo brasileiro vinha mascarando os índices de inflação. Essa denúncia levou os/as trabalhadores/as à revolta, reivindicando a reposição de 31% de perdas que até então não era sabida.

Na ditadura, foi lançado o “projeto” composto por uma série de medidas que tencionava superar a crise econômica do país e acelerar a expansão capitalista. Essas medidas tiveram como objetivo por um lado a ampliação da exploração

¹⁶ Segundo Tropa (2009, p. 108), pelego é uma expressão nativa “que os sindicalistas combativos utilizavam quando se referiam àquelas lideranças que, ao bajular os patrões, buscavam amortecer o conflito entre capital e trabalho. O termo “sindicatos amarelos” tem sua origem na França e na Alemanha e era utilizado para designar os sindicatos formados ou financiados pelos patrões com objetivos claramente divisionistas. No Brasil, tem o mesmo sentido político, embora designe sindicatos formados e afinados aos governos e cujas lideranças assumiam cargos na burocracia sindical (Ministério do Trabalho). Já os “vermelhos” eram aqueles sindicatos vinculados política e ideologicamente ao comunismo”.

da força de trabalho para aumentar os lucros, e por outro, aumentar rapidamente a concentração do capital.

Para atingir esse intento, de aumento dos lucros e maior exploração da força de trabalho, utilizaram das políticas salariais, o aparelhamento de sindicatos e uma forte repressão policial a qualquer grupo ou pessoa que se colocasse contra as medidas. E, de outra forma, e ao mesmo tempo, visando a concentração de capital foram desenvolvidas políticas que promoviam fusões e incorporações, favorecendo a entrada de multinacionais e a associação do capital nacional ao capital estrangeiro, assim, fortaleceu-se a produção de bens de consumo duráveis, tais como, automóveis e eletrodomésticos. A economia nacional aprofunda-se então na subordinação ao capital externo e aos interesses e humores do capitalismo monopolista transnacional. A abertura ao capital internacional, as importações de máquinas, equipamentos, matérias primas, produtos químicos e petróleo cresceram potencialmente acima das exportações, levando o país atingir um nível de endividamento externo muito alto para cobrir as importações.

Uma consequência da “dolarização” da economia nacional, é o fato de que grande parte do setor agrícola voltou-se para a plantação de grandes áreas visando a exportação daquilo que daria mais resultado, em detrimento da variedade e do abastecimento do mercado interno.

Neste período agravou-se a situação dos/as trabalhadores/as, tanto do campo quanto das cidades, gerando grandes conflitos pela posse de terra em áreas importantes de produção agrícola como Goiás, Mato Grosso e Pará. Em outras regiões, como São Paulo e no Paraná os pequenos proprietários, posseiros e meeiros são reduzidos quase à extinção, e o reflexo disso, no mercado de trabalho, é uma multidão de bóias frias e um êxodo rural considerável, com intensa migração do campo para as cidades, aumentando o exército de reserva à disposição no mercado de trabalho.

Se no campo a exploração do/a trabalhador/a se intensifica, nos centros urbanos os capitalistas aprofundam o rebaixamento de salários e os ataques aos direitos dos trabalhadores. Indústria, comércio, bancos e serviços se vêm agora tendo à disposição um exército de trabalhadores/as concorrendo entre si pela sobrevivência, enquanto no campo a burguesia agrária se fortalecia frente ao número crescente de assalariados rurais.

Segundo Marx, em sua explicação sobre as crises inerentes e próprias do capitalismo, “A contradição entre a produção social e a apropriação capitalista manifesta-se como antagonismo entre organização da produção na fábrica individual e a anarquia na produção social em geral.”

Em alguma medida, o que aconteceu neste período encontra fundamento na explicação de Marx, pois o “projeto” empreendido pela ditadura gerou uma massa muito grande de desempregados nos grandes centros, ocasionando uma desvalorização excessiva do trabalho, trazendo duas consequências próprias do capitalismo: a primeira é uma redução no consumo das massas e a segunda na própria organização dos trabalhadores.

Face às grandes dificuldades de sobrevivência, trabalhadores/as de setores mais avançados, especialmente do ABC Paulista, se reorganizaram para lutar por melhores salários e condições de vida e contra aquele regime que os atacava nos direitos mais fundamentais. Há, então, uma ampliação das lutas na segunda metade da década de 1970. Inicialmente, as lutas eram fragmentadas e isoladas, mas a partir do final da década, o movimento grevista se irradia para inúmeras categorias, fortalecendo oposições sindicais e a defesa da autonomia e liberdade sindical. No início dos anos de 1980 são realizados a Conferência Nacional da Classe Trabalhadora, em 1981, e o Congressos Nacional da Classe Trabalhadora, em 1983, que, apesar das dissidências, levaria à criação da própria CUT. A crítica ao imposto sindical, às práticas assistenciais, ao princípio da unicidade ganha eco entre os setores mais avançados (Antunes,

1991). Em entrevista publicada pela revista Lua Nova, em junho de 1984, algumas das principais lideranças sindicais do período se manifestaram em relação à forma de organização do sindicalismo brasileiro. Segundo Gilmar Carneiro dos Santos (membro da diretoria cassada do Sindicato dos Bancários de São Paulo), no que diz respeito “aos obstáculos ao fortalecimento dos sindicatos, temos duas coisas terríveis: uma é o atrelamento do sindicato ao Ministério do Trabalho, e a outra é a prática da Justiça do Trabalho” (CEDEC, 1984, p. 64).

Essa jornada de lutas dos anos 1970 colocou o movimento operário no cenário político, econômico e social do Brasil, resultando na criação do Partido dos Trabalhadores (PT) e, posteriormente, da Central Única dos Trabalhadores (CUT) e, que passaram a organizar diversas greves ao longo dos anos 1980 e foram atores importantes em movimentos políticos como o “Diretas já”, que conclamava o fim do período ditatorial brasileiro.

Outra grande conquista que pode ser atribuída, de modo significativo, à essa retomada, e fortalecimento, da organização dos operários, são as pautas sociais que naquele momento relacionavam as questões da moradia, segurança e principalmente, a necessidade de uma nova Constituição para o país.

2.4 – O Sindicalismo na redemocratização

A partir da abertura política promovida pelos movimentos “Diretas Já” que culminou nas eleições indiretas em 1985 e levou à eleição de Tancredo Neves como o condutor do processo transitório, as forças progressistas, com o apoio dos setores reivindicativos do movimento sindical, se envolveram na discussão pela redemocratização do país, organizando, inclusive, a reforma Constitucional concretizada em 1988.

Com a Constituição, em 1988, o movimento sindical passou a gozar de algum nível de liberdade, posto que deixou de existir intervenção pelos governos militares nas diretorias e nos sindicatos. Embora tenham sido suprimidas as regras mais autoritárias, a estrutura sindical teve seus pilares mantidos. Foi, de fato, extinta nessa época a necessidade de autorização prévia do Ministério do Trabalho para o funcionamento de um sindicato, ficando ao seu encargo todavia o registro legal dessa organização em cartório. A unicidade, as contribuições compulsórias e o reconhecimento oficial pelo Estado se mantiveram.

Segundo o estabelecimento legal previsto para a regulamentação e atuação dos sindicatos contidos na Constituição Federal, no seu Artigo 8º, Inciso II:

“[...] é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; [...]”

Todavia, os servidores públicos, que até então eram proibidos de constituir sindicatos oficiais, embora tivessem suas associações, passaram a ter este direito. Também passaram a ter o direito de greve inscrito em lei, muito embora na prática fizessem paralisações e greves.

Não há consenso na literatura sobre o quanto o movimento sindical mudou após a Constituição de 1988. Predominam autores que consideram que após a ditadura nasceu uma experiência sindical nova no Brasil: um novo sindicalismo. Todavia, uma parte da literatura considera que o chamado “novo sindicalismo” não seria tão novo assim (Cf. Santana, 1997; Ramalho, 1989; Mattos, 2009) e que, embora tenha nascido da denúncia à estrutura sindical, ele teria se acomodado a ela (Boito Jr., 1991).

Galvão, Marcelino e Trópia (2015) destacam algumas polêmicas que evidenciam o desacordo de posições sobre a estrutura sindical.

“Almeida (1989) considera que a Constituição de 1988 teria substituído o corporativismo estatal por um modelo neocorporativista. Para Rodrigues (1990a), a Constituição de 1988 teria dado origem a uma estrutura sindical “híbrida”. Boito Jr. (1991), diferentemente, sustenta que a Constituição possibilitou a democratização da forma de gestão dos sindicatos, sem, contudo, romper com a estrutura sindical corporativa. Oliveira et al.(1993); Cardoso e Comin (1995); Arbix (1996) atribuíram à experiência das câmaras setoriais - arranjo tripartite vigente entre 1992 e 1995 - a capacidade de provocar a transição do sindicalismo brasileiro rumo ao neocorporativismo. Cardoso (1997) argumenta que, apesar da manutenção de seus principais aspectos formais, a estrutura sindical teria sido superada na prática. Já para Pochmann (1998), a preservação dos traços gerais do modo de organização e representação de interesses estabelecido na década de 1930 continua limitando a prática dos agentes” (2015, p. 24-25).

Como assinalamos, algumas heranças do período varguista persistiram, como o imposto sindical obrigatório¹⁷, que sob as análises deste autor representavam um problema de ordem política, justamente por afastar das organizações representativas a obrigação da formação política de seus representados e da construção de uma identidade e consciência de classe que poderia favorecer o fortalecimento do movimento dos trabalhadores no enfrentamento de todos os ataques que essa classe tem sido alvo, o capitalismo brasileiro periférico.

Ressalta-se que no período da redemocratização do país, com a Constituição de 1988, afastada a interferência direta do Estado, o movimento dos trabalhadores ganhou força. O país, que acabara de retomar seu caráter democrático em vários

¹⁷ Este imposto, é importante salientar, acabou tendo sua obrigatoriedade refojada na Reforma Trabalhista realizada no ano de 2017, mas essa reforma será ponto de discussão em um tópico específico.

aspectos, precisava também se recuperar no campo da economia e da política e no sindicalismo não podia ser diferente.

Essa luta que poderíamos classificar como uma “retomada de consciência” se deu principalmente em São Paulo, onde, além de ser o pólo econômico mais importante do Brasil, se concentravam as maiores fábricas de automóveis, eletrodomésticos e eletrônicos. Neste espaço a classe operária se consolida como sujeito na construção de um novo projeto sindical e político. A organização dos trabalhadores paulistas passa então a ser referência para o restante da classe país afora.

Dessa forma, durante os anos de 1977, 1978 e 1979, no auge do arrocho salarial e econômico e no ápice do controle dos sindicatos, o movimento dos trabalhadores se mobilizam e fortalecem, trazendo como palavras de ordem: reformulação das políticas salariais, fim do regime militar, fim do intervencionismo governamental nos sindicatos, fim do imposto sindical. Em particular, algumas correntes sindicais passaram a defender a construção de uma nova estrutura sindical combatente, classista e de luta. Surgiu, nesse momento, pelo movimento, uma proposta de ruptura com o velho sindicalismo denominada pela sociologia como matrizes de um “novo sindicalismo” (Antunes, 1991; Santana, 1998).

2.5 - Obstáculos estruturais à organização de trabalhadores diante da terceirização

Como vimos, a partir das lutas do movimento de trabalhadores/as acontece um rompimento com o velho sindicalismo, cujo modelo não respondia às expectativas das oposições sindicais, dos setores mais críticos do sindicalismo e dos próprios trabalhadores. Apesar do acúmulo histórico de críticas, inclusive por setores progressistas, os pilares da estrutura sindical se mantêm e, inclusive, a fragmentação sindical se amplia. Uma das razões da ampliação do

número de sindicatos é a terceirização que leva ao desmembramento da base de antigas entidades sindicais.

A partir do advento da terceirização, há uma nova onda de segmentação no enquadramento sindical dos trabalhadores. A terceirização desordena a atuação sindical (Leite, 2021). Como afirma Delgado, na prática a terceirização “suprime qualquer possibilidade eficaz de ação, atuação e representação coletivas dos trabalhadores terceirizados” (Apud Coelho, 2016, p. 129).

Os trabalhadores e as trabalhadoras da empresa principal permanecem filiados e filiadas à entidade sindical existente. Os trabalhadores terceirizados, todavia, apenas excepcionalmente restam representados entidade sindical existente da categoria profissional diretamente contratada pelas empresas. Surgem então disputas e desmembramentos da base sindical em função do modo como são enquadrados os sindicatos no Brasil. Fato é que a determinação de representação por categoria profissional (trabalhadores/as) ligada diretamente à categoria econômica da organização (patrões) ratifica a separação entre trabalhadores diretamente contratados e terceirizados. Se as empresas contratadas não se inscrevem no mesmo setor econômico das empresas tomadoras, os trabalhadores das contratadas são enquadrados noutros sindicatos. O mesmo ocorre no serviço público dado que as contratadas, recorrentemente, não se situam no mesmo setor econômico.

Sindicatos de servidores públicos, como o SINTET-UFU, vêem assim sua base desmembrada por força da terceirização.

Esta previsão, ou determinação, constitucional, que, aparentemente, pode dar o entendimento de alguma proteção aos sindicatos e a inviabilidade de uma concorrência direta na representação dentro de um segmento, se analisada com mais profundidade, traz hoje uma grande dificuldade a sindicatos como SINTET-UFU, pois ela determina um vínculo necessário entre a categoria, ou

profissionais representados, com o segmento econômico, ou de negócios, nos quais estes profissionais atuam.

Se analisarmos de modo geral e amplo, considerando somente o contexto sindical, essa exigência do alinhamento, entre categoria profissional e o setor econômico de atuação da empresa contratada, representa um enfraquecimento da luta sindical pela possibilidade de pulverização de sindicatos, como apontam Galvão, Lemos e Trópia (2024):

“Em primeiro lugar, a despeito do princípio da unicidade sindical, a estrutura sindical favorece a divisão e a fragmentação dos sindicatos. Atraídos pelos recursos financeiros garantidos pelas contribuições compulsórias, especialmente pelo imposto sindical vigente até a reforma trabalhista de 2017, muitos sindicatos optaram por se dividir. Ademais, a definição de categoria profissional desagrega coletivos de trabalhadores e os enquadra em sindicatos distintos. O efeito político dessa fragmentação é um sindicalismo que acumula pouca força, a despeito do ativismo de segmentos historicamente mais estruturados e reivindicativos.” (grifos nossos)

O alerta das autoras nos remete a uma discussão, qual seja, a contradição entre o entendimento do que prevê a Constituição Federal e o entendimento que se consolidou de categoria profissional.

A Constituição de 1988 define, no Artigo 8º., que “é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município”.

Diante da situação fática criada com a terceirização, a contratação direta (ou na condição de servidor efetivo) e a subcontratação interna ou externa, em uma mesma empresa ou no serviço público, coloca-se a questão: à qual categoria se

enquadra os terceirizados. A Constituição aponta a necessidade da representação estar alinhada à categoria profissional ou econômica e o entendimento criado ao longo da história estabelece que o sindicato de trabalhadores negocia com seu homólogo patronal. ,

Segundo Galvão, Lemos e Trópia (2024, p. 172)), o efeito do conceito de categoria profissional

“é a divisão, por força da lei, entre a organização de trabalhadores terceirizados e de trabalhadores diretamente contratados pela empresa para a qual prestam serviço, nos casos em que a atividade econômica da empresa terceira difere da empresa que a subcontrata. Mesmo que esses trabalhadores exerçam atividades similares e no mesmo espaço de trabalho, são representados por sindicatos distintos, o que repercute em suas condições de trabalho e grau de proteção, pois as convenções coletivas dos terceirizados garantem benefícios e níveis salariais inferiores aos dos demais trabalhadores (TEIXEIRA et al., 2016; DIEESE/CUT, 2014; MALERBA, 2011)”.

Um profissional de contabilidade contratado por uma empresa que atua no comércio, em geral, não é representado pelo sindicato dos comerciários e sim por um sindicato ou associação de contabilistas. Da mesma forma, um/a trabalhador/a terceirizado/a da UFU, vigilante ou auxiliar de enfermagem, por exemplo, não é, em princípio, enquadrado no SINTET, e sim noutros sindicatos, em função da homologia estabelecida entre categoria profissional e setor econômico da empresa subcontratada.

No caso do serviço público, e mais especificamente no ambiente de atuação do SINTET-UFU, a problemática persiste.

O Servidor público, no caso o técnico administrativo, é enquadrado nesta categoria, cujo direito à representação sindical foi obtida em 1990, com a carta sindical do SINTET-UFU. No entanto, a presença de uma empresa terceirizada,

cujas classificações econômicas são definidas como prestadoras de serviços por exemplo, impede, nos dois entendimentos, que o SINTET-UFU represente, ou atue na defesa desses trabalhadores e trabalhadoras.

Neste sentido, a externalização do trabalho ou das empresas subcontratadas também se reflete na atividade sindical. Onde existem duas ou mais empresas contratadas passam a existir dois ou mais sindicatos.

Na perspectiva temporal da evolução da redução de pessoal promovida pela extinção de cargos, pela falta de concursos e reposição da força de trabalho, o cenário que se apresenta é de um possível enfraquecimento das lutas dos servidores e da própria imagem do sindicato.

Em 2017, além da liberação da terceirização, é extinto o imposto sindical, levando a uma brutal queda na arrecadação, afetando a maioria dos sindicatos (Colombi et al., 2019).

Os sindicatos que, de modo geral, tinham essa fonte como única fonte de financiamento precisaram se movimentar para afastar o risco de fechamento ou extinção.

Essa análise da estrutura sindical é importante por nos permitir perceber as dificuldades, como já ditas, que o SINTET-UFU enfrenta e enfrentará frente à terceirização dentro da universidade. A presença de um número significativo de trabalhadores e trabalhadoras terceirizados na base de representação do SINTET-UFU, como é descrita e percebida ao longo desse estudo, terá como resultado o impulsionamento de discussões do próprio sindicato e de sua base sobre formas de ampliar seu espaço de atuação e representação.

2.5 – O Sindicalismo no Setor Público

A teoria do sindicalismo oferece uma base para entender o papel e a função dos sindicatos. Segundo Hyman (2001), os sindicatos desempenham três funções principais: econômica, social e política. Economicamente, os sindicatos buscam melhorar as condições de trabalho e os salários. Socialmente, eles promovem a solidariedade e a coesão entre os/as trabalhadores/as. Politicamente, os sindicatos influenciam as políticas públicas e representam os interesses dos/as trabalhadores/as nas negociações com os empregadores e o governo.

No setor público o sindicalismo tem uma história marcada por lutas, conquistas e desafios. Para melhor compreendê-lo é preciso destacar as suas origens, evolução e o impacto nas relações de trabalho. Compreender essa história é fundamental para analisar o papel dos sindicatos na defesa dos direitos dos/as trabalhadores/as e na construção de políticas públicas mais justas. Buscando uma melhor compreensão é fundamental que a exposição seja distribuída em etapas, como segue:

O sindicalismo no setor público é tardio em relação às lutas operárias. Os primeiros sindicatos se formam no setor privado, influenciado por ideologias comunistas, socialistas, liberais e anarquistas (Antunes, 1989) e demandando melhores condições de trabalho, salários justos e direitos trabalhistas. A luta sindical no setor público só emergiu no século XX, com a expansão do Estado, da proteção social e da responsabilização da administração pública pelo bem estar da sociedade. . Segundo Hobsbawm (1987), o sindicalismo é uma resposta política dos trabalhadores às condições opressivas do capitalismo industrial, e essa dinâmica se refletiu também entre os/as trabalhadores/as públicos.

Nos Estados Unidos, o movimento sindical no setor público ganhou força nas décadas de 1930 e 1940, com a Grande Depressão servindo como um catalisador para a organização dos/as trabalhadores/as.

A sindicalização de servidores públicos foi inicialmente controversa e enfrentou forte oposição de setores conservadores, no entanto, em 1962, o presidente John F. Kennedy assinou a Ordem Executiva 10988, que reconheceu oficialmente o direito dos funcionários federais de se organizarem e negociarem coletivamente. Um marco histórico para o sindicalismo no setor público (McCartin, 2006).

Na Europa, movimentos semelhantes também ocorreram, com países como o Reino Unido e a França experimentando um crescimento significativo na sindicalização do setor público durante o pós-guerra. Esses movimentos foram impulsionados por uma combinação de fatores econômicos, políticos e sociais, incluindo a expansão do estado de bem-estar social e a democratização das relações de trabalho (Bain & Price, 1980).

A partir da década de 1960, o sindicalismo no setor público se expandiu rapidamente. Nos Estados Unidos, por exemplo, a década de 1970 viu um aumento significativo nas greves de trabalhadores do setor público, refletindo tanto a crescente força dos sindicatos quanto as tensões econômicas da época (Freeman, 1986).

No Brasil, a redemocratização na década de 1980 proporcionou um ambiente mais favorável para a organização sindical no setor público, culminando na Constituição de 1988, que reconheceu formalmente o direito de sindicalização dos servidores públicos (Boito, 1991). Mas a criação de associações e entidades de natureza sindical no setor público precedem o período constituinte.

A ascensão de Getúlio Vargas ao poder em 1930 marcou um ponto de inflexão para o sindicalismo brasileiro. Durante o Estado Novo (1937-1945), o governo Vargas implementou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, que regulamentou as relações de trabalho e legalizou os sindicatos, embora sob um rígido controle estatal. Os direitos garantidos na CLT não se aplicavam

diretamente aos servidores públicos, que continuaram a enfrentar desafios na sua organização e representação. A CLT, por meio do artigo 566, proibia a sindicalização dos servidores do Estado e das instituições paraestatais.

Com a redemocratização após a queda do Estado Novo em 1945, houve uma abertura política que permitiu um maior grau de organização sindical, inclusive no setor público. A década de 1950 foi marcada por um crescimento econômico e pelo fortalecimento dos movimentos sociais, incluindo os sindicatos de servidores públicos. Durante este período, surgiram importantes associações, como a Confederação dos Servidores Públicos do Brasil (CSPB), fundada em 1952, que buscava representar e defender os interesses dos/as trabalhadores/as do setor público (Vianna, 1978).

Os anos 1960, entretanto, trouxeram novos desafios. A instabilidade política culminou no golpe militar de 1964, que instaurou uma ditadura que duraria até 1985. O regime militar reprimiu duramente o movimento sindical, especialmente os sindicatos independentes que se opunham ao regime. Os sindicatos do setor público foram particularmente visados devido à sua potencial influência e capacidade de mobilização (Matos, 1982).

Durante a ditadura militar, o sindicalismo no setor público brasileiro também enfrentou a repressão de suas entidades. A Lei de Segurança Nacional e outros instrumentos legais foram utilizados para controlar e enfraquecer os sindicatos. As lideranças sindicais foram perseguidas, presas e, em alguns casos, desapareceram. A intervenção estatal nos sindicatos tornou-se uma prática comum, com a nomeação de interventores alinhados ao regime (Fausto, 1977).

Apesar da repressão, os sindicatos do setor público demonstraram uma notável resistência. Em meados da década de 1970, com o início da abertura política (distensão) promovida pelo governo Geisel, os/as trabalhadores/as do setor público começaram a se reorganizar. As greves dos metalúrgicos no ABC

paulista em 1978, lideradas por figuras como Luiz Inácio Lula da Silva, inspiraram outros setores, incluindo os servidores públicos, a se mobilizarem (Weffort, 1980).

Nos últimos anos da ditadura, porém, os sindicatos do setor público intensificaram suas mobilizações. A Associação dos Funcionários Públicos de São Paulo (AFPEP) e outras organizações desempenharam um papel crucial na articulação de greves e protestos. Essas mobilizações visavam não apenas melhorias salariais e de condições de trabalho, mas também a luta pela redemocratização do país (Antunes, 1991).

A greve dos professores paulistas em 1978 é um exemplo emblemático desse período. Enfrentando uma repressão brutal, os professores realizaram uma greve que paralisou as escolas estaduais, reivindicando melhores salários e condições de trabalho. Este movimento foi um precursor de outras greves e mobilizações de servidores públicos que ocorreriam nos anos seguintes (Noronha, 2005).

A redemocratização do Brasil em 1985 marcou o início de uma nova era para o sindicalismo no setor público. A promulgação da Constituição de 1988 representou um marco histórico, garantindo direitos fundamentais aos/as trabalhadores/as do setor público, incluindo o direito à sindicalização e à greve. A Constituição de 1988 estabeleceu a paridade entre os/as trabalhadores/as do setor público e privado no que diz respeito aos direitos sindicais (Goulart, 1996).

A criação de novos sindicatos de servidores públicos proliferou após 1988, refletindo a diversidade e especificidade das categorias profissionais no setor público. Entre os sindicatos mais influentes surgidos nesse período estão o Sindicato dos Servidores Públicos Federais (Sindsep) e o Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior (ANDES), que

desempenharam papéis importantes nas lutas por melhores condições de trabalho e pela defesa do serviço público (Boito Jr., 1991).

Os anos 1990 foram marcados por intensas mobilizações dos sindicatos do setor público em resposta às políticas neoliberais implementadas pelo governo Fernando Henrique Cardoso. As reformas administrativas e previdenciárias propostas pelo governo visavam reduzir o tamanho do Estado e cortar gastos públicos, afetando diretamente os direitos e benefícios dos servidores públicos (Singer, 2009).

A greve dos servidores públicos federais em 1995 é um exemplo significativo desse período. Enfrentando a ameaça de cortes salariais e a perda de direitos adquiridos, os servidores realizaram uma greve massiva que paralisou vários setores da administração pública. A mobilização conseguiu pressionar o governo a negociar e resultou em algumas concessões, embora muitas das reformas propostas tenham sido implementadas (Antunes, 1996).

Nas últimas décadas, o sindicalismo no setor público tem enfrentado novos desafios, incluindo políticas de austeridade, reformas trabalhistas e a crescente precarização do trabalho.

Em muitos países, os governos têm adotado medidas para reduzir os direitos dos/as trabalhadores/as públicos e limitar o poder dos sindicatos. Essas medidas frequentemente incluem cortes orçamentários, congelamento de salários e mudanças nas leis trabalhistas que dificultam a organização e a negociação coletiva (Bach & Bordogna, 2011).

Além disso, a globalização e as mudanças tecnológicas têm transformado o mercado de trabalho, afetando a dinâmica do sindicalismo no setor público. A crescente terceirização e a introdução de novas formas de trabalho, como o teletrabalho, representam desafios adicionais para os sindicatos, que precisam

adaptar suas estratégias para defender os direitos dos/as trabalhadores/as em um contexto em rápida mudança (Doellgast, Lillie, & Pulignano, 2018).

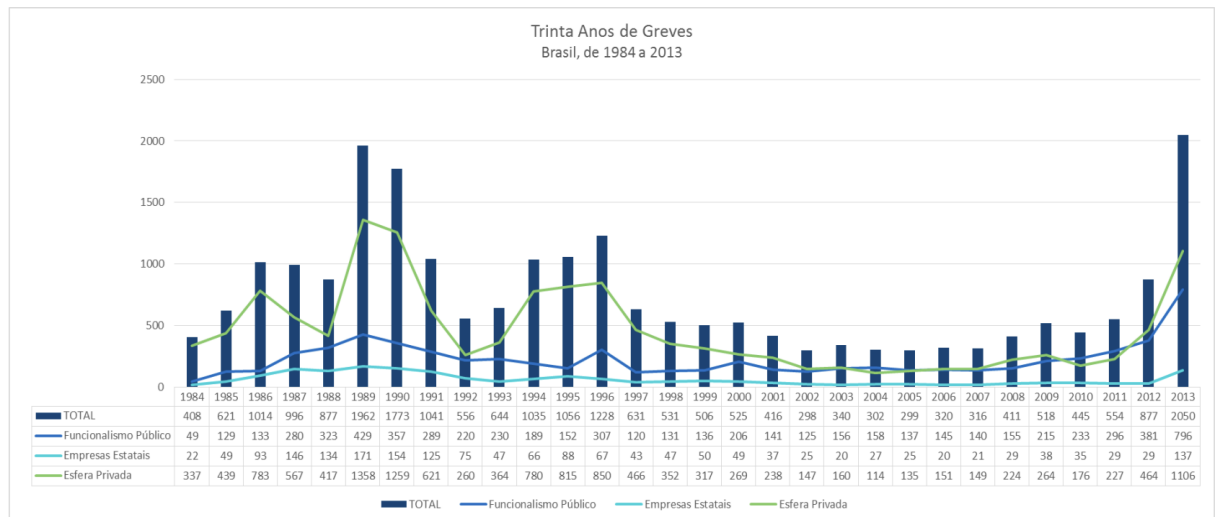
No início do século XXI, o sindicalismo no setor público no Brasil continuou a enfrentar desafios significativos, incluindo a crescente terceirização, a precarização do trabalho e as políticas de austeridade fiscal. Os governos de Luiz Inácio Lula da Silva (2003-2010) e Dilma Rousseff (2011-2016) implementaram algumas políticas favoráveis aos/as trabalhadores/as, mas também enfrentaram tensões com os sindicatos devido a medidas de contenção de gastos e reformas administrativas (Dantas, 2013).

A crise econômica de 2014 e o subsequente impeachment de Dilma Rousseff em 2016 exacerbaram esses desafios. O governo de Michel Temer (2016-2018) e o governo de Jair Bolsonaro (2019-2022) promoveram reformas que afetaram profundamente os direitos dos/as trabalhadores/as, incluindo a reforma trabalhista de 2017 e a reforma da previdência de 2019. Essas reformas foram amplamente criticadas pelos sindicatos do setor público, que mobilizaram greves e protestos em oposição (Pochmann, 2018).

Levantamento realizado pelo Dieese (2015)¹⁸, no período 1984-2013 mostra a evolução das greves no Brasil, segundo os setores público e privado. Como é possível observar, as greves no setor privado predominam em quase todo o período. Mas as greves no setor público seguem o movimento ascendente e descendente das greves no setor privado, conforme as conjunturas econômicas e políticas. No período em análise, apenas em 2014, 2010 e 2011, as greves no funcionalismo superaram as greves no setor privado. O mesmo estudo do Dieese mostra, todavia, que o número de horas paradas é, em quase todo o período, maior no setor público (DIEESE, 2015, p. 43).

¹⁸ Ver: <https://www.dieese.org.br/balancodasgreves/2013/estPesq79balancogreves2013.pdf>

Gráfico 3: Evolução das greves - DIEESE



Fonte: SAG-DIEESE. Elaboração própria.

A resistência dos sindicatos do setor público às reformas neoliberais tem sido uma constante. Em 2017, os servidores públicos participaram de uma greve geral contra a reforma trabalhista, unindo-se a outras categorias em uma demonstração massiva de descontentamento. Em 2019, a greve contra a reforma da previdência mobilizou milhões de trabalhadores e trabalhadoras em todo o país, destacando a capacidade dos sindicatos de organizar e liderar movimentos de resistência (Antunes, 2019).

Além das greves, os sindicatos do setor público têm buscado novas formas de mobilização e engajamento, utilizando as redes sociais e outras tecnologias digitais para ampliar sua comunicação e alcance. Essas estratégias têm sido essenciais para manter a coesão e a força do movimento sindical em um contexto de crescente precarização e ataques aos direitos dos/as trabalhadores/as (Ramalho, 2020).

2.6 Os dilemas do Sindicalismo no setor público, o Estado e os governos

A relação entre os sindicatos do setor público e o Estado é complexa e multifacetada. De um lado, os sindicatos do setor público muitas vezes dependem do Estado para seu reconhecimento e para a implementação de políticas que favoreçam os/as trabalhadores/as. De outro lado, esses sindicatos frequentemente se encontram em conflito com setores estatais e os governos, especialmente em tempos de austeridade e reformas fiscais (Gouldner, 1954). Os sindicatos do setor público representam setores da burocracia estatal e suas lutas expressam tensões e conflitos entre órgãos e setores estatais.

Segundo Offe e Wiesensthal (1980) o Estado atua simultaneamente como empregador e regulador, o que cria uma tensão inerente às relações de trabalho no setor público. Habermas (1996) argumenta que os sindicatos são atores chave na esfera pública, contribuindo para a deliberação democrática e a construção de consensos em torno de políticas públicas. A participação dos trabalhadores públicos em sindicatos pode fortalecer a democracia ao assegurar que suas vozes sejam ouvidas nas decisões que afetam suas vidas e o funcionamento do serviço público. Mas a luta sindical no setor público não se dá num terreno neutro.

Nogueira (2005) retoma as contribuições de Poulantzas para a análise dos conflitos vividos entre os servidores, membros da burocracia e níveis de governo. Segundo Poulantzas a burocracia não constituiu uma força social independente ou com poder próprio, mas é uma categoria específica, com uma certa autonomia relativa e uma unidade própria de interesses. No texto “O Estado em crise”, Poulantzas (1977) afirma que um dos aspectos da crise do Estado diz respeito a suas instituições e aparelhos, configurando-se uma “crise do pessoal do Estado”. Uma das maneiras como esta última crise se expressa é por meio da “ascensão das reivindicações e das lutas próprias ao pessoal do

Estado” (Nogueira, 2005, p. X). A crise do pessoal do Estado difere da luta de classes mais geral, pois é marcada por disputas entre membros dos aparelhos e ramos do Estado. As disputas entre servidores públicos e ramos do Estado ou setores governamentais encontram, segundo Poulantzas, limites quando a luta de classes mais geral assume a forma da transformação do Estado no sentido do socialismo democrático.

Comparando as relações de trabalho no setor público e no setor privado, Nogueira chama a atenção para o fato de que, embora sejam reguladas pela intervenção Estatal, via legislação trabalhista e sindical, no setor privado a atuação sindical pode alterar as condições de trabalho por meio da negociação, acordos e mobilizações. Acrescenta o autor, “no campo público, as relações coletivas se dão diretamente na superestrutura política e jurídica e dependem dos estatutos específicos das diversas categorias, ou seja, do estatuto jurídico oriundo do direito administrativo e constitucional, que regula as circunstâncias e os interesses em jogo”. A relação existente entre o servidor público e a unidade administrativa é regida pelo “princípio da legalidade”, o que dificulta, e muito, negociações que alcancem mudanças nas condições de trabalho. Ademais, o fato do poder estatal ser “difuso” coloca dificuldades ao movimento sindical e torna a tarefa sindical no setor público mais “dependente da política”. Neste sentido, a luta sindical no serviço público tende a exigir de lideranças maior capacidade de compreensão da dinâmica estatal e também de análise das conjunturas na medida em que servidores são impactados diretamente pelas mudanças políticas.

Os sindicatos no setor público enfrentam, além dos dilemas relativos à estrutura sindical brasileira e dos conflitos inerentes aos ramos do aparelho do Estado, distintos desafios no cenário da austeridade e reformas administrativas de natureza neoliberal. Entre estes desafios está a terceirização no setor público.

2.7 O sindicalismo brasileiro diante da terceirização

Os sindicatos brasileiros, prevendo os efeitos da terceirização, tanto para os/as próprios/as trabalhadores/as subcontratados/as quanto para as suas organizações, reagiram. Segundo Leite (2021), a ação sindical no país pode ser dividida em dois períodos: nos anos de 1990, “aturdidos pelo conjunto de mudanças e frente a uma difícil conjuntura, os sindicatos revelaram fraca capacidade de reação” (Leite, 2021, p. 4). Posteriormente, entre 2003 a 2017, os sindicatos posicionaram-se contra a terceirização, evitando, até aquele momento, a liberação para as chamadas atividades-fim.

Oliveira (2015) observou que nos anos de 1990 à medida que se ampliava a distância entre os/as trabalhadores/as mais estáveis e os/as precarizados/as, entre os quais os terceirizados, “mais difícil era para o Sindicalismo CUT realizar o seu projeto de representação do conjunto da classe trabalhadora” (2015, p. 551). Sob impacto das reformas neoliberais implementadas pelo governo FHC, os sindicatos sofreram derrotas no campo da negociação coletiva, nas lutas políticas, perdendo o protagonismo que haviam alcançado nos anos 80.

A análise da atuação sindical no Brasil diante da terceirização pode ser dividida em duas problemáticas distintas, mas articuladas. Uma diz respeito aos sindicatos que oficialmente podem representar os/as trabalhadores/as terceirizados/as, cujas condições de trabalho trazem a marca da precarização. Por serem menos estruturados - menos direitos, condições de trabalho mais precárias, menores salários, rotatividade, menor tradição de luta - tendem a uma frágil organização sindical (Galvão e Krein, 2019). Outra está relacionada ao tema de nossa dissertação pois a terceirização desafia também os sindicatos que representam as categorias atingidas pela terceirização, mas que são impedidos por força de lei de representar os terceirizados, em função do

enquadramento sindical por categoria profissional. Em função da cisão provocada pela terceirização entre sindicatos da categoria preponderante e de trabalhadores/as terceirizados/as, disputas pela “representação” tendem a se aguçar.

Marcelino (2013) realizou uma pesquisa sobre a sindicalização de trabalhadores/as terceirizados/as da Refinaria de Paulínia (Replan) e da Fundação de Desenvolvimento da Unicamp (Funcamp). No caso da Replan a autora analisou os terceirizados das áreas de manutenção, montagem industrial e construção civil representados pelo Sindicato da Construção Civil (Sinticom, filiado à CUT). No caso da Funcamp, a autora estudou os terceirizados da Funcamp (Fundação de Desenvolvimento da Unicamp), representados pelo Sindicato dos Comerciários da região de Campinas (SP) (filiado à Força Sindical). Instigada a examinar a atuação e as orientações político-ideológicas do sindicalismo de terceirizados, a autora conclui que a terceirização não é um obstáculo em si à organização. Ao estudar as ações dos sindicatos em defesa dos terceirizados, a autora encontra um sindicato atuante e combativo, com um discurso classista e capacidade de mobilização e organização de greves, o Sindicato da Construção Civil. Mas, por sua vez, encontrou também um sindicato com uma prática conservadora, que assumia uma posição submissa às empresas e um apego à Justiça do Trabalho como principal forma de luta, o Sindicato dos Comerciários de Campinas.

A pesquisa todavia também contemplou o Sindicato dos Trabalhadores da Unicamp (STU) e o Sindicato dos Petroleiros (Sindipetro), representantes das duas categorias predominantes atingidas pela terceirização no âmbito da Unicamp e da Replan. Marcelino entende que a

“categoria preponderante diz respeito à atividade principal da empresa. Por exemplo, na indústria automobilística, a categoria preponderante é a metalúrgica; mesmo que haja

secretárias, desenhistas, engenheiros, etc. e independentemente de sua forma de contratação, sejam eles terceirizados ou não. Então, a empresa geralmente negocia com o sindicato da categoria preponderante e aplica o mesmo índice de reajuste salarial para os demais sindicatos. Os trabalhadores das categorias diferenciadas até podem se filiar ao sindicato da categoria preponderante, mas suas contribuições compulsórias são obrigatoriamente descontadas em favor do sindicato da categoria que lhe é correspondente e que lhe representa legalmente” (2008, p.1).

Ao examinar a atuação sindical do Sinticom e Sindipetro em Campinas, a autora identifica “um ponto nodal” da ação sindical entre os trabalhadores terceirizados dentro da Refinaria de Paulínia. Segundo Marcelino (2013), a terceirização afetou de forma oposta Sinticom e Sindipetro, pois o Sindicato da Construção Civil teve suas bases sindicais ampliadas com o processo de terceirização, enquanto o Sindipetro viu suas bases evaporarem.

O loteamento da base da Replan em dois sindicatos não é o resultado de uma livre disputa político-ideológica entre correntes sindicais que buscam atrair os/as trabalhadores/as. Situações de disputa ocorrem quando chapas diferentes concorrem à direção ou quando, num cenário hipotético de liberdade sindical, distintos sindicatos disputam a filiação dos/as trabalhadores/as. O loteamento da base da Replan é o resultado de um processo que envolve a terceirização e disputas entre correntes sindicais em grande medida enquadradas pelos limites da estrutura sindical oficial. Este loteamento não impediu que os dois sindicatos fizessem ações comuns, todavia. Como demonstra, Marcelino (2008), em dez de novembro de 2007 quatro mil trabalhadores/as, petroleiros e terceirizados, se reuniram em frente à Replan para manifestar pela defesa do veto. Embora o Sindipetro, seguindo as orientações de sua Federação Única, tenha defendido, desde o início dos anos de 1990, a filiação dos/as trabalhadores/as terceirizados, eventuais disputas com outras entidades só ocorreriam se os sindicatos de terceirizados estivesse fora do campo político

ideológico da Sindipetro. Na prática, todavia, não tem ocorrido disputas, posto que ambos os sindicatos eram filiados à CUT que, ademais, passa a assumir uma posição ambígua, por exemplo, a abandonar a crítica radical à terceirização e apoiar o projeto do deputado Vicentinho PL 1621, 2007. Este projeto, embora defendesse a isonomia entre trabalhadores terceirizados e diretamente contratados, estava “assentado na ideia de atividade-fim e trata(va) apenas da terceirização no setor privado da economia; não há nenhuma referência a esse processo no serviço público” (Marcelino, 2008, p. 190).

Campinho (2017) analisa a atuação sindical diante da terceirização de trabalhadores do setor de telecomunicações, no estado de São Paulo. Buscou entender a baixa intensidade do sindicalismo de trabalhadores terceirizados, mais precisamente dos operários das telecomunicações e das teleoperadoras, representados por três sindicatos distintos: Sintetel, Sintratel e Sindinstal, todos filiados à UGT. No período 2003-2016, estes sindicatos deflagram um número reduzido de greves, têm taxa de sindicalização menor do que a média brasileira e são predominantemente orientados por um modelo de sindicalismo de colaboração de classes, “no qual a estratégia sindical se apresenta na forma de evitar ao máximo o confronto com o empresariado, deixando de lado a principal razão de ser do movimento sindical, ou seja, o conflito dos trabalhadores com a burguesia para a melhoria das condições da venda de sua força de trabalho” (2020, p. 216). Os sindicatos pesquisados não são críticos do processo de terceirização, ao contrário defendem o modelo de terceirização no setor, enfatizando tratar-se de atividades especializadas, bem como a criação de uma regulamentação “que dê maior segurança para essa prática empresarial, em particular no teleatendimento e nas atividades de instalação e manutenção, vistas pelos dirigentes como atividades-meio das empresas operadoras dos serviços das telecomunicações e, portanto, cabíveis de serem terceirizadas” (Campinho, 2020, p. 217).

O autor concluiu que a terceirização produziu um enorme enfraquecimento dos trabalhadores e do sindicalismo praticado no setor de telecomunicações no período anterior à privatização das teles. Os trabalhadores acabaram divididos em diferentes sindicatos, surgindo os sindicatos exclusivamente de terceirizados, como é o caso do Sintratel e do Sindinstal. Segundo o autor, esta fragmentação só foi possível em função do modelo de sindicalismo de Estado, característico da estrutura sindical brasileira, que respaldou legalmente e financiou para que isso ocorresse. A terceirização no Brasil encontrou uma estrutura sindical que, além de ampliar a fragmentação, alimentou o espectro para correntes colaboracionista de classes.

Por estas razões, a terceirização, no caso das telecomunicações em São Paulo, levou à pulverização das negociações sindicais, forjando categorias com distintos patamares de direitos, benefícios, salários, contratos e capacidades de resistência - o que enfraquece a luta sindical unitária, unificada e classista.

Malerba (2011) analisa a terceirização no setor bancário cujo principal impacto é a redução drástica do número de trabalhadores. A terceirização dividiu os trabalhadores em diversas categorias, que são excluídas das negociações coletivas - convenções coletivas e acordos - realizadas pelos sindicatos bancários, geralmente negociações mais vantajosas. Ao longo da reestruturação dos bancos atuantes no Brasil, as práticas de terceirização aumentaram brutalmente. O autor identificou que, além das atividades-meio, tais como segurança e limpeza, a terceirização também tem sido realizada em atividades consideradas finalísticas. Neste sentido, diversas categorias estão envolvidas em atividades de intermediação financeira e prestação de serviços aos bancos, tais como atividades de venda, seguro, abertura de contas, empréstimos, cartões, atendimento ao cliente.

O autor identificou nada mais nada menos do que 14 Convenções Coletivas de Trabalho negociadas por distintos sindicatos no estado de São Paulo, dificultando a mobilização para garantir direitos e condições mais justas de trabalho a todos. Trata-se de um estilhaçamento do sindicalismo bancário que, ao longo das décadas, passou por um processo histórico de unificação e negociação unitária, com a instituição da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF).

Segundo o autor,

“trabalhadores que estão envolvidos em processos similares (frequentemente idênticos) de trabalho, cujo conteúdo é bancário, possuem remuneração e direitos muito diferentes, já que foram enquadrados em categorias distintas, considerando a legislação sindical brasileira” (Malerba, 2011, p. 189).

A CONTRAF sempre buscou incluir mais trabalhadores, representados por outros sindicatos, ao ramo financeiro e aos acordos e convenções coletivas de trabalho assinados pelos bancários. Todavia, tem encontrado dificuldades seja porque os próprios empregadores têm interesse em quebrar o poder de negociação das entidades sindicais filiadas à CONTRAF, seja porque as próprias entidades sindicais, que passaram a representar os terceirizados, procuram manter seu poder.

O modo como o sindicato de técnicos administrativos vem enfrentando a questão da terceirização é o tema do próximo capítulo.

Capítulo 3: O impacto da terceirização na representação dos trabalhadores do SINTET-UFU

Como exposto ao longo deste estudo, a terceirização trouxe impactos diretos ao mundo do trabalho. Por um lado, implicou diretamente na precarização e na desvalorização do trabalho, única propriedade do proletário negociável com o mundo do capital, e por outro, trouxe de forma consistente aquilo que era projeto do capitalismo: proporcionar o aumento do lucro e uma maior concentração das riquezas geradas no resultado. De uma perspectiva política, a terceirização implica em fragmentação da classe trabalhadora, em divisão dos trabalhadores e em enfraquecimento da ação sindical (Druck e Basualdo, 2020) na medida em que os sindicatos têm maior dificuldade de organização dos precários (Galvão e Kerin, 2019).

No setor público, e mais especificamente no ambiente objeto desse estudo, que é a organização dos trabalhadores representados pelo SINTET-UFU, não é diferente. Embora no setor público, mesmo nas empresas estatais, não se possa falar em produção de mais-valia, a forma de organização do trabalho estrutura-se nos moldes das empresas capitalistas, com divisão de tarefas, hierarquias estabelecidas, sob formas de gestão cada vez mais calcadas nos pressupostos da racionalidade administrativa, neoliberais, sob pressão das políticas de austeridade e a égide da hegemonia financeira. Os efeitos são a precarização do trabalho, a intensificação da jornada e a desvalorização do trabalhador.

Quanto à precarização do trabalho, ela se realiza para os dois segmentos que, a partir da terceirização, passam a coexistir dentro da instituição: os servidores públicos e os trabalhadores terceirizados. Ambos sofrem direta ou indiretamente, os reflexos da terceirização.

O SINTET-UFU, desde os seus primórdios, atua na resistência e luta contra esse modelo dentro do serviço público, tanto localmente, no seu âmbito de

atuação que é a Universidade Federal de Uberlândia, quanto nacionalmente em consonância com as políticas adotadas pela Federação de Sindicatos de trabalhadores técnico-administrativos em educação das instituições de ensino superior públicas do Brasil - FASUBRA -, entidade à qual está vinculado.

Mas antes de entrarmos diretamente nas formas de atuação do sindicato frente ao tema estudado, é importante apresentar aspectos da história do SINTET-UFU, sua origem, como se organizou inicialmente e como tem enfrentado a crescente terceirização na UFU.

3.1 – Histórico do SINTET-UFU

A existência do Sindicato dos Trabalhadores Técnicos-Administrativos em Instituição Federal de Ensino Superior – SINTET-UFU na Universidade Federal de Uberlândia – UFU, é resultado direto da luta e organização dos trabalhadores e trabalhadoras técnicos administrativos da universidade ao longo do tempo.

Mesmo antes da legalização da sindicalização dos servidores públicos, promovida pela Constituição de 1988, os trabalhadores da universidade já se organizavam na forma de grupos de discussões e por meio de uma Associação. Era comum, à época da ditadura, reuniões setoriais ou grupos de discussões onde trabalhadores e trabalhadoras debatiam suas condições remuneratórias, de trabalho e de assédio, muito comuns naquele período (Ferreira, 2006).

Relato de trabalhadores e trabalhadoras daquele cenário deixam muito claro que a situação do servidor dentro da universidade era precária e marcada pela instabilidade. O vínculo do trabalhador com a universidade, antes da federalização, era celetista e, sobretudo em função do regime político do período em que foi criada, mais frágil - o que permitia maior controle e pressão sobre os trabalhadores. A Universidade de Uberlândia (UnU) foi autorizada a funcionar em agosto de 1969, por meio do Decreto-lei n. 762. Em maio de 1978,

ocorreu a federalização e a transformação em Universidade Federal de Uberlândia, por meio da Lei n. 6.532.

Além disso, propiciava aos gestores mais conservadores um instrumento de pressão e perseguição que subalternizava de forma profunda a posição de técnicos e técnicas neste ambiente.

Esse cenário de intensas dificuldades e fragilidades às quais estavam expostos/as os/as trabalhadores/as da universidade fica evidenciado quando retomamos depoimentos de servidores e servidoras, como o de Ducidelma que afirma como se deu o início do movimento dentro da UFU:

“O movimento dos Servidores da UFU iniciou em 85, quando um grupo de aproximadamente vinte trabalhadores [e através daí o grupo foi crescendo], não suportando mais a pressão que havia dos chefes, que não gostando do funcionário ou porque estava com um brinquinho, ou um lenço na cabeça, era demitido. Não suportávamos mais a pressão, foi quando surgiu o movimento “Comissão em Defesa do Servidor”” (Apud. Queiroz, 2017, p. 135).

Segundo a entrevistada, muitas vezes fazia parte da rotina dos e das trabalhadores/as práticas de perseguição por parte de gestores. Estes reproduziam práticas e resquícios culturais do período ditatorial. Além disso, o relacionamento trabalhador/a e organização era marcado por práticas antissindicais, como aponta outro entrevistado, Carlos Humberto:

“Esse pessoal [chefia] dominava a ponto de mandar o vigilante ir para a guarita para anotar o nome de quem ia para assembleia, de quem estava andando para organizar, então, o fator que marcava mais o temor das pessoas de perder o emprego porque tinha um controle rigoroso nas guaritas, de nome, pegava o número de chapa, e aí corria o risco dessas pessoas serem demitidas. Esse dia, foi uma coisa tão espontânea que o guarda perdeu o controle, foi indo que ele não anotou mais [...]” (Apud. Queiroz, 2017, p. 149).

Além dos problemas locais e próprios da categoria dos trabalhadores, o país vivia um período de transição da ditadura para a democracia, e esse ambiente autoritário e refratário para a ação coletiva precisava ser enfrentado. Dessa forma, os servidores da universidade se organizavam, em pequenos grupos, realizando reuniões discretas, e na maioria das vezes secretas mesmo, para discutirem tanto a conjuntura nacional, que apresentava a necessidade de uma luta intensa pela abertura democrática, quanto problemas próprios de suas condições de trabalho, salário e subalternização desmedida imposta pelos gestores da época (Ferreira, 2006).

Essas reuniões secretas, com o apoio de algumas entidades, como a Diocese de Uberlândia, por exemplo, culminaram na criação da Comissão de Defesa dos Servidores, conforme registra Edição do “Ligeirinho”, jornal sindical à época:

“Depois viria a Comissão de Defesa dos Servidores e... eram tempos difíceis. Muitos encontros dos trabalhadores que, àquela época, não podiam se organizar para defender seus direitos, mas o faziam. Mobilizaram a categoria, fizeram o enfrentamento com confrontos, greves, paralisações, atos em praça pública. Foi um período de luta, muita luta, com perseguições, corte de ponto, mas os trabalhadores não renderam! Houve demissões de professores e de um técnico”.¹⁹

É muito comum nos relatos de trabalhadores e trabalhadoras que viveram aquele momento o registro de inúmeros casos de perseguições e demissões de trabalhadores que ousavam, de alguma forma, se organizar ou se contrapor às políticas persecutórias ou questionar as condições de trabalho e de sobrevivência.

¹⁹ *Jornal Ligeirinho*, n. 448, 26/11/2012, p. 12. Texto da Coordenação Colegiada (2012/2014).

É importante, para a devida contextualização, destacar que já havia na universidade uma associação para os servidores, criada no ano de 1979: a Associação dos Servidores da Universidade Federal de Uberlândia - ASUFUB. Essa associação fora criada, segundo Ferreira (2006), com o único objetivo de oferecer lazer e esporte aos servidores da universidade. Não tinha, portanto, finalidades de organização sindical de trabalhadores e trabalhadoras voltada à defesa de direitos. No entanto, a Associação, de natureza assistencial, acabou sendo uma extensão do controle que chefias e gestões exerciam sobre os trabalhadores e trabalhadoras e terminou por ser o agente agregador que dera uma identidade de classe aos trabalhadores e trabalhadoras da universidade.

Como dito, a ASUFUB era tida como um espaço exclusivamente para o lazer e para o esporte, no entanto, aquela aproximação dos servidores e servidoras permitiu à Comissão de Defesa do Servidor expandir suas discussões e alcançar a todos. Dessa forma, ainda em fase inicial, mas consciente da necessidade de uma organização maior e melhor organizada politicamente, um grupo de trabalhadores que compunham a Comissão de Defesa dos Servidores, decidiram que tinham que disputar a direção da ASUFUB, que até então era ocupada por pessoas alinhadas às gestões. Não havia servidores nessa direção que representassem os reais interesses da categoria. Assim, no ano de 1987, um grupo de servidores conseguiu, finalmente, ocupar a direção da ASUFUB, dando um passo importante para o fortalecimento das lutas daquele momento, como aponta FERREIRA (2006):

“Com a vitória dos técnicos-administrativos vinculados à Comissão de Defesa dos Servidores para a diretoria da ASUFUB nas eleições de 1987, buscou-se construir uma autonomia política e financeira para a entidade, sem desmontar a prática do esporte e do lazer. Possibilitou-se, também, a conquista de espaço político no interior da associação, permitindo-se a organização de atividades políticas audaciosas naquele momento político” (Ferreira, 2006. p. 40).

A conquista deste espaço representativo foi primordial, pois, a partir de então, foi possível promover uma alteração no Estatuto da ASUFUB, criando-se uma sessão da associação voltada para a formação, debate e atuação política, agregando aos objetivos da associação a organização dos trabalhadores.

Naquele período, a Federação dos Trabalhadores em Universidades Federais (FASUBRA) já incentivava aos trabalhadores a ocupação destes espaços como forma de organizar a luta. Foi graças a essa ação que foi possível ampliar a participação dos trabalhadores UFU nas discussões nacionais, como é o caso narrado por Ferreira (2006):

“Em fevereiro de 1987, o boletim número 19 da Comissão de Defesa dos Servidores da UFU avaliou a participação dos técnicos-administrativos da universidade no IV Congresso da FASUBRA, quando se destacou a eleição de Lílian Machado de Sá, para diretora da federação. Líder do movimento local na época, Lílian convocava os trabalhadores a participarem das eleições da ASUFUB, marcadas para aquele mês, conclamando-os a não absorverem os comentários maldosos e preconceituosos de representantes do reitor, contrários à eleição da chapa dos trabalhadores para dirigirem a associação” (Ferreira, 2006. p. 38).

O alerta e incentivo apresentado aos trabalhadores e às trabalhadoras por Lílian tinha razão de ser. É preciso considerar que a ASUFUB, que até então era apresentada como um espaço de esporte e lazer, e assim compreendido na visão todos/as, trazia em si uma intenção implícita e não declarada: essas associações ou clubes eram alinhadas com os modelos de gestão nas universidades, e, nacionalmente, predominava o entendimento de que era perigoso deixar espaço para que o trabalhador e trabalhadora discutisse suas condições. A oferta do

lazer era uma tentativa de dispersão seguindo uma velha máxima histórica: dê circo e pão, e o povo se aquieta.

O Decreto 19.770 de 1931, que regulamentou o direito de sindicalização tanto para trabalhadores quanto para empresários, exclui desse direito os funcionários públicos. É no contexto da redemocratização e da mudança constitucional que inúmeros sindicatos oficiais de servidores públicos irão se formar ou ainda que as associações - até então existentes - irão se transformar em sindicatos. É com a Constituição de 1988 que cai por terra a proibição à sindicalização de servidores públicos, garantindo-lhes explicitamente o direito de enquadramento sindical oficial - carta sindical, investidura e contribuições compulsórias -, muito embora na prática muitas associações de servidores públicos funcionassem como sindicatos “extra oficiais”.

Com a mudança constitucional e no contexto da redemocratização formar-se-ão inúmeros sindicatos oficiais de servidores públicos novos ou resultantes da transformação de antigas associações.

Neste sentido, é importante considerar que toda essa movimentação dos servidores da UFU não era um ato isolado dos trabalhadores e das trabalhadoras da universidade. Outros movimentos emergentes, ao longo do país, também se organizam pelas lutas de resistência e combate àquele cenário nacional, como aponta Ferreira (2003):

“No alvorecer dos anos oitenta já aconteciam manifestações em São Bernardo do Campo, em São Paulo, Volta Redonda (nos berços das montadoras de automóveis, das máquinas, siderúrgicas e petroquímicas), a exemplo de várias outras pelo país. Consolidava-se neste contexto a força da luta sindical e que serviria de exemplo para outras regiões do país” (Ferreira, 2003, p. 6).

Dessa forma, com resistência e organização, a então Comissão de Defesa dos Servidores venceu as eleições para a ASUFUB e, em 1990, a partir do

desmembramento oficial do departamento sindical da ASUFUB, criou-se o SINTET-UFU. Nessa época, era premente no ideário dos trabalhadores e das trabalhadoras o pensamento de que aquela formação inicial permitiria uma evolução na conscientização política daquele grupo e precisava ser expandida a todos os trabalhadores. A necessidade que se apresentava era a de uma estrutura que pudesse transmitir aos servidores e às servidoras a segurança necessária para o fortalecimento da categoria. Dessa forma, em 22 de novembro de 1990 nascia o SINTET-UFU pelo registro de sua carta sindical.

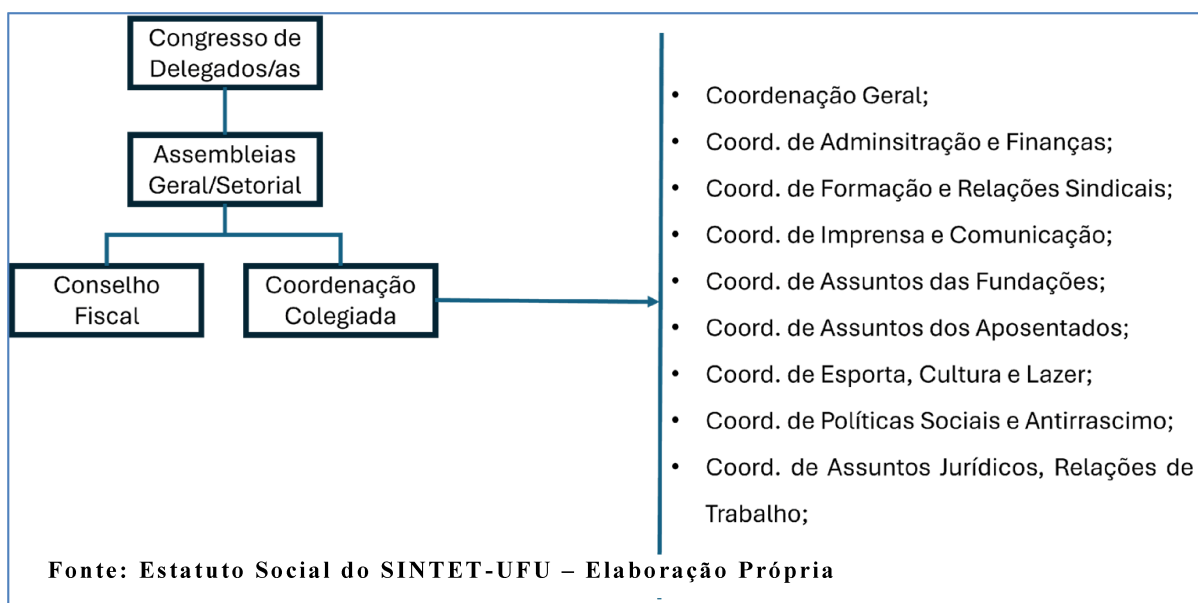
O SINTET-UFU, desde a sua fundação, se organizou de forma não presidencialista. Em seu Estatuto, Art. 22 define-se que a “Coordenação é o órgão executivo do SINTET-UFU e de deliberação coletiva, composta por um plenário de 19 (dezenove) coordenadores titulares e 5 (cinco) coordenadores suplentes”²⁰. Com este modelo organizativo, buscou-se evitar o personalismo e o protagonismo individualizado de quem quer que estivesse à frente das lutas. Dessa forma, a entidade foi organizada em três instâncias políticas de decisão: O Congresso de Delegados/as (CONSINTET), as Assembleias Gerais da categoria e Assembleias Setoriais, responsáveis pelas discussões políticas mais amplas, e uma estrutura executiva de representação política, denominada como Coordenação Colegiada, responsável pela condução cotidiana dos assuntos sindicais. Assim, essa estrutura, organizada no conceito de uma coordenação colegiada, foi estruturada em pastas temáticas, cada qual responsável por desenvolver políticas e lutas para os diversos problemas sociais presentes na sociedade, não tendo sido estabelecido nenhum tipo de hierarquia entre estas pastas.

Assim, seu organograma estrutural era composto de uma Coordenação Geral; uma Coordenação de Administração e Finanças; uma Coordenação de Formação

²⁰ Ver: <https://www.sintetufu.org/wp-content/uploads/2023/12/Estatuto-completo.pdf>

e Relações Sindicais; uma Coordenação de Imprensa e Comunicação; uma Coordenação de Assuntos das Fundações; Uma Coordenação de Assuntos de Aposentados; uma Coordenação de Esportes, Cultura e Lazer; uma Coordenação de Políticas Sociais e Antirracismo; uma Coordenação de Assuntos Jurídicos e de Relações de Trabalho. À exceção da Coordenação Geral que é ocupada por três membros, todas as demais pastas são compostas por dois membros cada uma. Além dessa composição efetiva, faz parte do escopo da Coordenação mais cinco membros na condição de suplência à Coordenação, como forma de garantir a recomposição em eventuais afastamentos dos titulares ou das titulares das pastas. De forma autônoma e independente, há ainda a previsão de um Conselho Fiscal, composto por seis membros, sendo três titulares e três suplentes. Na figura 1, a seguir, encontra-se representada a estrutura descrita:

Figura 1: Organograma histórico SINTET-U



Vale destacar que os servidores vinculados às “Fundações apenas destinadas ao ensino, pesquisa e extensão”,²¹ conhecidas como fundações de apoio, eram

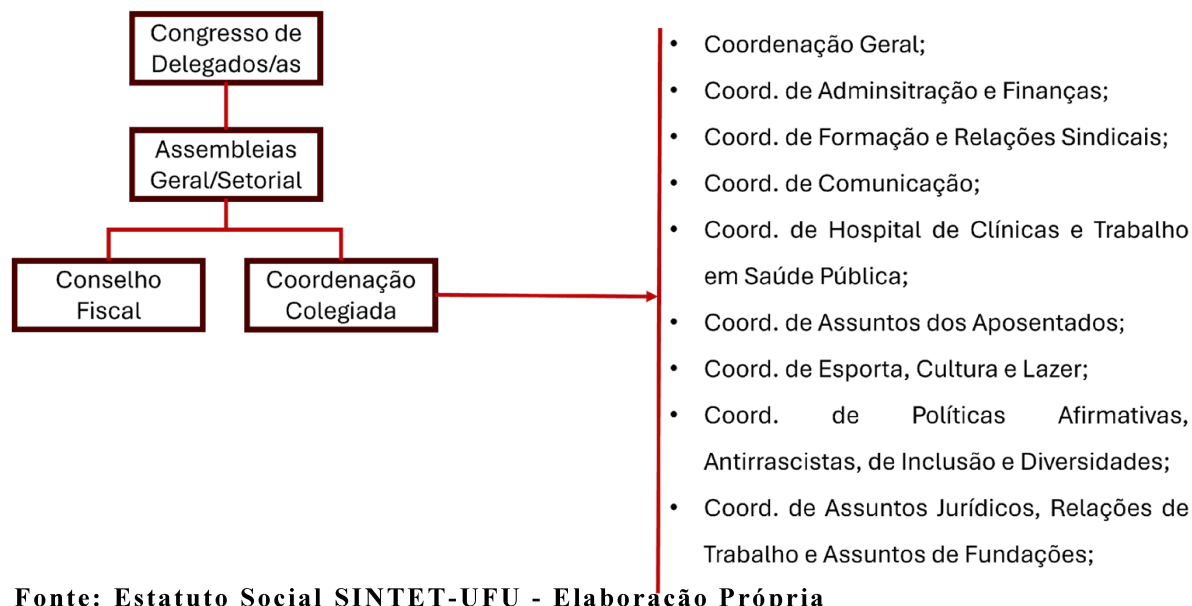
²¹ Estatuto do SINTET-UFU: https://www.sintetufu.org/_files/ugd/427e8e_a451995d2b8f473988cf5a099033bacc.pdf

representados pelo SINTET-UFU, ainda que não fossem identificados como terceirizados.

Mais recentemente, em virtude das alterações ocorridas no ambiente de atuação do SINTET-UFU, inclusive pela ampliação da terceirização, e pela presença da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSEH, houve a necessidade de fazer ajustes no organograma da Coordenação Colegiada, modificando, inclusive, o campo de atuação de algumas pastas. Embora o SINTET-UFU não tenha incluído cláusulas específicas relativas à organização dos terceirizados, ao reformular o Estatuto previa a representação dos servidores vinculados às Fundações de apoio. Entendemos, todavia, que a criação da EBSEH representa um aprofundamento oficializado da terceirização. Neste sentido, a pasta que anteriormente cuidava dos assuntos das fundações foi redirecionada para tratar de assuntos relacionados ao Hospital de Clínicas e aos trabalhadores em Saúde Pública, sem, no entanto, abandonar os trabalhadores fundacionais, cujas necessidades e representação foi migrada para a pasta de Assuntos Jurídicos, Relações de Trabalho e Assuntos das Fundações.

Nessas alterações, discutidas e aprovadas no Congresso de Delegados realizado no ano de 2023, também foram promovidas alterações em outras pastas, como a pasta de Política Sociais e Antirracismo, que passou a contemplar outras áreas de afirmação social, se tornando a partir de então a Coordenação de Políticas Afirmativas, Antirracistas, de Inclusão e Diversidades, buscando atender, e atuar, no novo cenário social estabelecido. A figura, a seguir, permite uma melhor compreensão do organograma atual do sindicato:

Figura 2: Organograma Atual SINTET-UFU



Fonte: Estatuto Social SINTET-UFU - Elaboração Própria

Estas modificações sugeridas pela coordenação do sindicato e aprovadas no Congresso de Delegados, em 2023, refletem a forma pela qual o sindicato tem acompanhado as mudanças no contexto social de lutas, inclusive no que tange ao avanço dos modelos de terceirização dentro da Universidade, mas isso veremos com melhor profundidade no próximo item, quando serão analisados os reflexos desse modelo na atuação do sindicato.

Ao longo de sua história, o SINTET-UFU se constituiu como instância representativa dos trabalhadores e das trabalhadoras da universidade, e essa consolidação foi possível, em grande medida, em virtude da forma de atuação do sindicato.

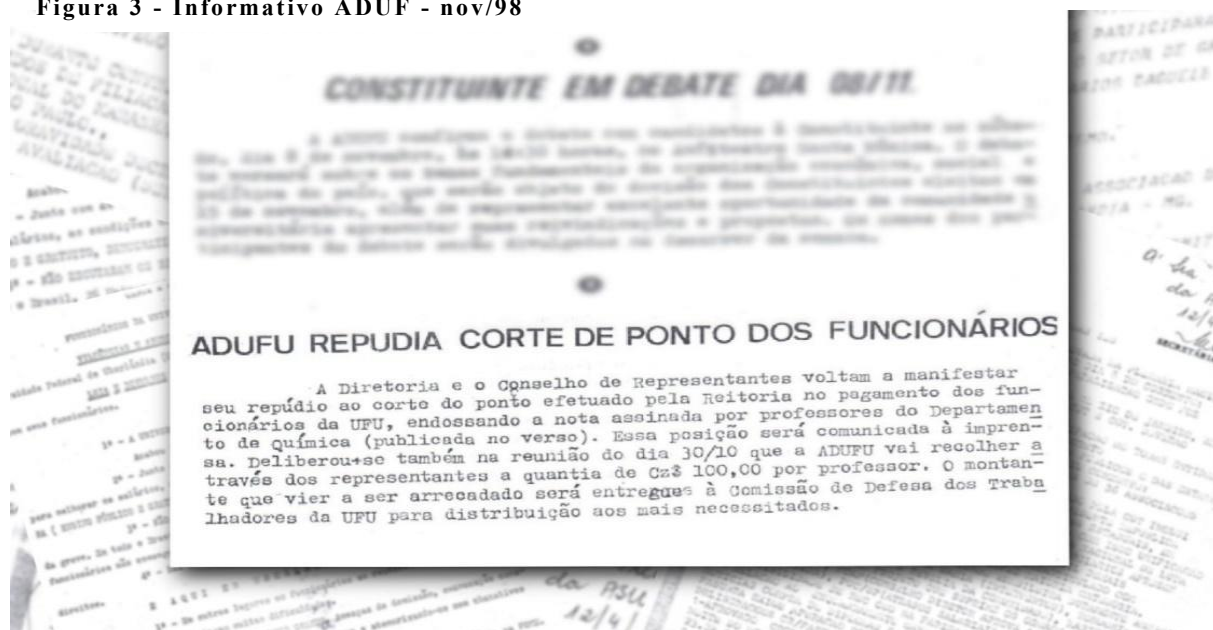
O SINTET-UFU buscou atuar para além de suas fronteiras corporativas e, dessa forma, estabeleceu alianças que, ao mesmo tempo em que o protegia, também o permitia atuar em acordo com seus princípios, avançando no conhecimento e no amadurecimento de suas convicções políticas. Assim, aliados históricos,

como a Associação de Docentes da UFU (ADUFU), foram fundamentais nessa caminhada.

É importante registrar que, no passado, quando os trabalhadores ainda se organizavam na forma de Comissão, o apoio da ADUFU-SS e da própria Associação dos Servidores da Universidade (ASUFUB), foi fundamental tanto no aspecto financeiro e de custeio das lutas, quanto no apoio político às pautas defendidas pelos servidores e pelas servidoras à época.

Um exemplo dessa aliança está registrada no Projeto Memória do SINTET-UFU. Consta uma publicação da ADUFU-SS, no ano de 1986, em que a entidade se manifesta publicamente repudiando o corte de ponto determinado pela gestão da universidade àquela época, além do apoio financeiro que foi fundamental à segurança familiar dos manifestantes, conforme mostra a publicação abaixo:

Figura 3 - Informativo ADUF - nov/98



Fonte: Projeto Memória SINTET-UFU.

Essa articulação política com outras entidades e movimentos sociais é uma prática histórica do SINTET-UFU, ao que se pode atribuir à experiência política e ao amadurecimento político dos servidores e das servidoras que,

originalmente, empreenderam a luta pela construção de uma entidade representativa forte e significativa.

Em sua história, o SINTET-UFU buscou uma atuação orientada pela força da coletividade, em todas as frentes nas quais atuou ou apoiou ao longo dos seus 35 anos, tendo sido personagem em questões sociais históricas de Uberlândia, das quais pode-se citar algumas conquistas. Uma das conquistas mais importantes que foi a regulamentação da ocupação urbana do Bairro Élisson Prietto²², comumente conhecido por “Glória”²³. O SINTET-UFU também atuou em outras frentes, grande parte em parceria com a ADUFU-SS, como o apoio dispensado à Comissão da Verdade, instituída com vistas a apurar os horrores e as responsabilidades da ditadura no Brasil, o apoio às cozinhas solidárias que foram de extrema importância à população vulnerável no período da pandemia e, principalmente, neste período de grande comoção social que foi a pandemia. O SINTET esteve à frente na luta pela vacinação dos profissionais e da sociedade em geral, na defesa da ciência e no apoio aos trabalhadores da área da saúde que à época enfrentavam, mesmo na universidade, a escassez de equipamentos de segurança, tais como, máscaras, capotes etc.

Além de suas atuações abrangentes, junto à sociedade e movimentos sociais, como as descritas acima, e de suas conquistas descritas ao longo deste estudo, como a própria formação do sindicato, outras lutas marcam a trajetória do Sindicato, como mostra o Quadro abaixo:

²² G1 Triângulo: UFU aprova doação de área do Glória para fins de regularização fundiária. Disponível em: <https://g1.globo.com/minas-gerais/triangulo-mineiro/noticia/2017/03/ufu-aprova-doacao-de-area-do-gloria-para-fins-de-regularizacao-fundiaria.html>. Acessado em 30/10/24

²³ Jornal Ligeirinho. Edição 482 - Agosto de 2016 - página 19

Tabela 1- Quadro - Síntese das ações do SINTET-UFU no período de 1987-2024.

Período/Ano	Movimento/realização/conquista
1987	Criação do Departamento Sindical na ASUFUB, em assembleia realizada no dia 26 de junho.
1990	Criação do Sindicato dos Trabalhadores Técnicos-Administrativos em Instituições Federais de Ensino Superior de Uberlândia - SINTET-UFU
1991	• Criação do Jornal “Ligeirinho” como veículo oficial de comunicação do sindicato; • Greve Geral contra a recessão e o arrocho salarial no governo Collor
1992	• Greve geral para recomposição salarial; • Frente de lutas (ADUFU/DCE/SINTET) em defesa da democracia universitária, Reitor eleito, Reitor empossado.²⁴
1995	Greve Geral da educação e do setor público reivindicando: • Pelo controle social das estatais e do serviço público; • Em defesa da previdência pública e aposentadoria por tempo de serviço; • Por uma política salarial: revisão dos valores; recuperação das perdas; contra a mudança das datas de pagamentos dos salários; • Cumprimento de acordos anteriores; • Rejeição ao substitutivo proposto por Darcy Ribeiro à LDB; • Reintegração de servidores demitidos na reforma administrativa do governo Collor.
2001	Greve Geral com as seguintes pautas principais: • Recomposição salarial; • Autonomia com democracia; • Plano único de cargos e salários; • Defesa dos Hospitais Universitários; • Contra a Lei de regulamentação do emprego público.²⁵

²⁴ As eleições para reitor na UFU, em 1991, foram questionadas por um grupo de trabalhadores que foram derrotados, sendo, inclusive, articulado e apoiado pelos poderes municipais que tentavam interferir significativamente na democracia universitária. As entidades representativas (ADUFU, DCE e SINTET) juntamente com a comunidade universitária, empreendeu uma luta que durou quase um ano para que os resultados das urnas e do Conselho Universitário fossem respeitados pelo Governo Federal, à época ocupado por Fernando Collor de Melo.

²⁵ Esta proposta de Lei do Governo FHC previa a retirada dos trabalhadores e das trabalhadoras da educação do Regime Jurídico Único para um Regime próprio de regulamentação, cujo conteúdo apresentava perda de direitos históricos já consolidados no RJU.

2005	Depois de uma longa greve nacional, foi conquistado o PLANO DE CARREIRA DOS CARGOS TÉCNICO- ADMINISTRATIVOS DAS IFES, instituído pela Lei nº 11.091/2005, que para além de uma conquista econômica e política, foi determinante para a definição da identidade da Categoria, enquanto Trabalhadores em Educação;
2007	Após mais uma longa greve, foram conquistadas reivindicações importantes, como, elevação do piso salarial e do teto salarial; previsão de recursos para a saúde suplementar dos servidores; e garantia da manutenção da paridade entre trabalhadores/as da ativa e aposentados.
2009	O Sindicato adquiriu a sua sede principal na Rua Salvador, 995 – B. Aparecida. Até então, a sede era improvisada em um apartamento no Centro da Cidade.
2012	Greve Nacional por recomposição salarial e aprimoramento da carreira.
2015	• Greve nacional por recomposição salarial, recomposição dos benefícios, orçamento das IFES e outras pautas de ordem social e política. • Luta contra a adesão da UFU à EBSEH. Após mais de dois anos de luta e resistência, a UFU assina o contrato de adesão com a EBSEH.
2016	• Greve Nacional da educação: pelo cumprimento do acordo de 2015 e contra a PEC241/16 que pretendia limitar o investimento em educação por 20 anos. • Após cinco anos de luta e debates, o Sindicato consegue a aprovação da Resolução 05/2016 que possibilita a flexibilização da jornada de trabalho na UFU (30 horas)
2017	Greve Geral com as seguintes pautas: • Defesa da Carreira dos TAEs! • Negociação Salarial Já! Nenhum direito a menos! • Contra o aumento da contribuição previdenciária! Não à Reforma da Previdência! • Revogação do PDV! • Em defesa do ensino superior público, gratuito e de qualidade! • Em defesa dos serviços públicos! • Contra o PL 116/17 – demissão por avaliação negativa (fim da estabilidade) • Em defesa dos hospitais universitários. • Pela revogação da reforma trabalhista.
2020	Movimento nacional pela retirada do poder do governo Bolsonaro por meio do voto;
2024	Greve nacional pela reestruturação do PCCTAE e recomposição orçamentárias das IFES.

Fonte: Edições “Ligeirinho” - anos 1987 a 2024 - Projeto Memória SINTET-UFU

Essa forma de atuação política, desenvolvida ao longo dos anos, foi o que permitiu ao SINTET-UFU preservar o princípio democrático de ouvir, conhecer, dialogar, decidir coletivamente a partir do diálogo e construir propostas e caminhos frente às dificuldades que se apresentavam, em particular no que diz respeito à terceirização.

3.2 – Os reflexos da terceirização na representação e na atuação do SINTET-UFU

As mudanças promovidas pelas reformulações do mundo do trabalho geral e, especificamente, no setor público, ao longo da história, produzem uma série de consequências que podem refletir na organização e na luta dos trabalhadores. O SINTET-UFU tem sido impactado pela terceirização de diferentes formas.

Neste item, por meio do levantamento dos dados históricos em relação ao número de filiados/as, ao perfil do público representado, pretende-se analisar os efeitos provocados pela terceirização, tanto no espaço institucional da universidade quanto na capacidade de atuação do sindicato. Houve, em alguma medida, uma redução, ou retração, na forma como o sindicato era visto e reconhecido com base na sua força política? ou mesmo nas suas condições de custear as lutas? São perguntas a serem respondidas.

Levantamos, a partir de entrevistas semiestruturadas, as opiniões de militantes ativos, coordenadores atuais e ex-coordenadores históricos sobre a luta sindical de enfrentamento à terceirização.

Para desenhar um quadro real do quanto a terceirização influencia o ânimo, a visão e as perspectivas das lutas dos servidores e servidoras, foram feitas entrevistas com dois servidores ativos no movimento do SINTET-UFU: a servidora Jaciara Boldrini França e o servidor Mário Guimarães de Paiva

Júnior, ambos figuras proeminentes no movimento e duas referências de relevância na organização do SINTET-UFU.

Jaciara é servidora técnica-administrativa, na Universidade Federal de Uberlândia, graduada em Direito e uma referência junto às trabalhadoras e aos trabalhadores, principalmente na luta pela defesa e valorização das mulheres na universidade. É integrante ativa do Coletivo Lutar e Resistir, que desde o ano de 2016 conduz o sindicato. Assim como Jaciara, Mario Guimarães também é técnico-administrativo na universidade, com formação em História, mestrado e doutorado na área, e também membro e a principal liderança do Coletivo Lutar e Resistir e atual membro da Coordenação Colegiada do SINTET-UFU. O Coletivo Lutar e Resistir consiste em um grupo de trabalhadores e trabalhadoras que se organizam dentro da universidade para discutir as questões importantes que envolvem aspectos profissionais, políticos e institucionais. No ano de 2015 este coletivo conseguiu, pela primeira vez, ser eleito para coordenar o sindicato, e, desde então, tem sido reeleito, nos últimos 8 anos..

A ambos foi feita a seguinte pergunta: “na sua visão que impactos a terceirização trouxe ao movimento de lutas conduzido pelo SINTET-UFU?”

Segundo Jaciara Boldrini, servidora técnica-administrativa da universidade e militante ativa na luta sindical empenhada pelo SINTET-UFU:

“Infelizmente, a terceirização tem ganhado força após a reforma trabalhista desde 2017, se tornando hoje uma grande mão de obra dentro dos espaços. Isso acarretou, juntamente com a reforma trabalhista, uma perda da capacidade de resistência dos sindicatos, que precisam se reestruturar visando a sua sobrevivência, uma vez que houve o enfraquecimento das instituições com esse avanço da terceirização, diminuindo, inclusive, sua fonte de financiamento. Assim, eu penso que é necessário que os sindicatos desenvolvam estratégias para sua sobrevivência e uma destas estratégias seria através da regulamentação da terceirização, sendo absorvidas em termos de proteção e

direitos pelos sindicatos das categorias meio. Essa seria uma estratégia que visa garantir o respeito aos direitos dos trabalhadores e o direito das formas de organização destes.”²⁶

Na percepção de Jaciara Boldrini é possível identificar dois reflexos da terceirização na atuação do sindicato.

O primeiro no financiamento da luta pois a terceirização produz um efeito direto nas receitas do sindicato vez que a substituição dos servidores aposentados ou exonerados por terceirizados leva a uma contenção da sindicalização. O financiamento do SINTET-UFU se dá de forma voluntária, ou seja, a filiação e a contribuição sindical são feitas pelos servidores e servidoras por iniciativa própria, autorizando o desconto no contracheque em documento específico de filiação. Com a redução do montante de servidores efetivos, com aposentadorias e mortes, e, particularmente, com a terceirização, com o passar do tempo as finanças do sindicato tendem a decair.

O segundo reflexo, segundo Jaciara, é na capacidade de resistência. Se considerarmos que resistência, neste caso, é resultado do volume de trabalhadores nas frentes de luta, os números expressos anteriormente apontam uma diminuição no volume de servidores e o crescimento da força de trabalho por meio da terceirização. Essa menor capacidade de luta, como é dito ao longo deste estudo, se deve ao esvaziamento de servidores, por meio de aposentadorias, em funções como a conservação, manutenção e limpeza, e a ocupação dessas vagas ociosas por trabalhadores terceirizados. O impacto na capacidade de resistência certamente tem relação com o volume de servidores, mas não se restringe a este aspecto.

²⁶ Entrevista realizada em 18 de julho de 2024. Anexo 1

Como aponta também Mário Guimarães em seu depoimento, a menor resistência fica bastante evidente nos períodos de paralisações ou greves, quando as atividades desenvolvidas pelos servidores efetivos da UFU continuam sendo realizadas pelos terceirizados, não produzindo o impacto esperado: a interrupção do trabalho. A paralisação das atividades acadêmicas é uma estratégia que, embora não produza impacto imediato, demanda em geral longos períodos de mobilização de greve e leva as gestões, os governos e a comunidade ao incômodo necessário e à abertura das negociações, para se sentarem com os trabalhadores e discutirem as pautas reivindicadas.

Quanto ao primeiro reflexo apontado por Jaciara Boldrini, sobre o financiamento das lutas por meio da contribuição voluntária ao sindicato, em levantamento realizado sobre as filiações e desfiliações nas três décadas de existência do sindicato, algo chama atenção, como mostra o gráfico a seguir:

Evolução de Filiações

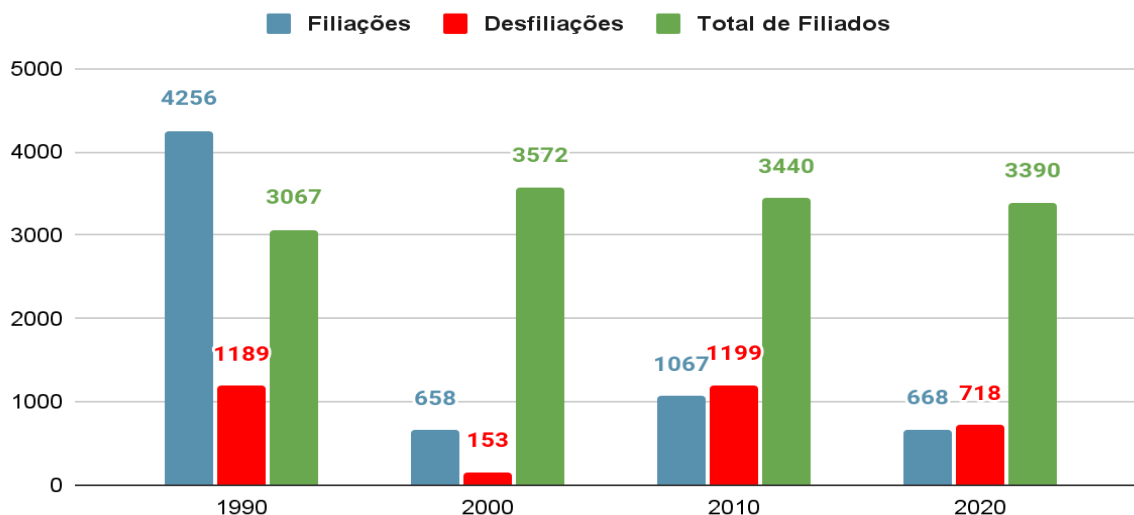


Gráfico 4 - Evolução de Filiações

O SINTET-UFU em sua primeira década de existência, e de acordo com o seu Estatuto original, tinha como público-alvo de sua representação todos os

trabalhadores e trabalhadoras que atuavam dentro da Universidade, independentemente do tipo de vínculo. É importante reforçar que havia nessa época dois vínculos: o Estatutário, composto pelos servidores efetivos da universidade, e o Celetista, composto pelos trabalhadores e trabalhadoras da Fundação de Assistência, Estudo e Pesquisa de Uberlândia - FAEPU.

Como é possível notar, em sua primeira década de existência, em função das lutas travadas pelo grupo de oposição que cria o Sindicato, e acompanhando a conjuntura nacional, marcada pela organização dos trabalhadores em todo o país, o SINTET-UFU consegue atingir a meta de filiar 3.067 trabalhadores de sua base. Filiaram-se 4.256 trabalhadores/as ao SINTET e 1.189 se desfiliam de tal modo que o número total de filiados/as foi de 3.067.

Na década de 2000, houve um aumento no número total de 505 filiados/as - o que representa acréscimo de 16,4%. O número total de filiados/as passa para 3.572. Nas décadas seguintes, já é possível observar uma queda - embora pequena - no total de filiados/as ao SINTET-UFU. Nos anos 2010, houve uma queda de 132 filiações, no número total de filiados/as. Nos quatro primeiros anos da década de 2020, há queda de 50 filiações.

Embora Jaciara tenha destacado na entrevista que um dos impactos da terceirização foi no financiamento das lutas da entidade, os dados não nos permitem confirmar tal queda. Pelo gráfico acima, que mostra a evolução do fluxo de filiações e desfiliações ao longo das três décadas de existência do SINTET-UFU, é possível perceber que não há um impacto significativo no número total de filiados/as, o que se refletiria, de alguma forma, no financiamento da entidade. A rigor, o número de filiados/as se manteve em um patamar médio.

É preciso registrar que a principal forma de financiamento do sindicato, em toda sua história, se deu pela contribuição voluntária, cobrada apenas dos/as

filiados/as, que representa a 1% (um por cento) do salário base do filiado e da filiada, não havendo outras formas significativas de arrecadação, exceto rendimentos de aplicações bancárias.

Embora o gráfico acima mostre pequena variação no número total de filiados/as, há distintas ondas de filiação e desfiliação. As ondas de filiação guardam relação com a política ativa de aproximação, formação e conscientização dos trabalhadores e trabalhadoras desenvolvida pelo sindicato, o que compensou as perdas de filiados/as nesse período. Há também razões de ordem política que aproximam ou afastam servidores da entidade sindical. Na década de 1990, 1.189 se desfiliam do sindicato. Este patamar elevado de desfiliação não se repete nas décadas de 2000, quando se desfiliam 153 servidores, e nem nos primeiros anos de 2020. Todavia, nos anos 2010 1.199 servidores se filiam.

De um modo geral, entre os fatores que ajudam a explicar as desfiliações estão desligamentos da UFU, morte e aposentadoria, ou mesmo constrangimentos econômicos derivados do cenário de contenção salarial, endividamento ou mesmo insatisfação com a atual diretoria. Mas o elevado número de desfiliações, identificado nos anos 2010, pode ter sido resultado, também, da Decisão Judicial tomada pela Justiça, em 2015, que levou ao desmembramento da base do SINTET-UFU e determinou que a entidade não poderia mais representar os trabalhadores e trabalhadoras da FAEPU, tema sobre o qual voltaremos à frente pois se trata de um dos principais impactos da terceirização na base do SINTET-UFU. Todavia, em função da Decisão Judicial, havia uma expectativa de queda na arrecadação do sindicato, o que acabou de fato ocorrendo inicialmente, mas foi revertido com as campanhas de sindicalização promovidas pelo SINTET-UFU junto aos servidores e servidoras efetivos.

Não ocorreu grande variação no número total de filiados/as, mas, não fosse o crescimento dos contratos de terceirização (como mostrado pelo Gráfico 01), poder-se-ia estimar que haveria uma potencial ampliação da base de

representação do SINTET-UFU e da filiação com a expansão da UFU impulsionada pelo REUNI, tal como ocorreu com o número de discentes e docentes. Mesmo com a contratação de terceirizados, os problemas derivados desta ampliação de cursos, estudantes, campi não deixaram de recair no cotidiano do trabalho dos servidores efetivos²⁷.

Além da desfiliação de trabalhadores da FAEPU, até então base do SINTET-UFU, o avanço da terceirização tem levado à redução de concurso e, à medida que servidores e servidoras vão se aposentando, envelhecendo ou até mesmo falecendo, estima-se que a tendência futura seja de diminuição da proporção de filiados/as, caso o sindicato não promova modificações na sua forma de atuar e representar.

E na luta política? Como a terceirização afeta politicamente a base de representados do SINTET-UFU?

A terceirização tem levado à diminuição do volume de trabalhadores nas frentes de lutas e impactado na capacidade das ações grevistas obterem o resultado esperado, a saber a paralisação do trabalho. Atividades importantes cuja paralisação trazia, historicamente, alguma perturbação à comunidade universitária e ao trabalho na universidade, como a conservação, limpeza e manutenção, a partir do momento que são realizadas por empresas terceirizadas, deixam de ter sua efetividade em um movimento paredista. A força de um movimento de trabalhadores depende de vários fatores, entre os quais o número de grevistas e a capacidade de interrupção do trabalho. Se a paralisação de setores responsáveis pela manutenção da universidade não é efetiva, pois os terceirizados mantêm seu trabalho, os efeitos da greve são menos sentidos.

²⁷ Segundo pesquisa realizada por Souza (2013), o SINTET-UFU era inicialmente resistente ao REUNI, mas apoiou a adesão da UFU ao referido Plano.

A dificuldade do movimento grevista de produzir impacto nas atividades como as citadas, realizadas por terceiros, afeta o resultado das greves e paralisações. As greves podem se tornar mais longas, as negociações mais difíceis levando ao desgaste dos movimentos paredistas. Nem toda greve leva a conquistas concretas e a longevidade das greves pode produzir, por vezes, derrotas também políticas, desestimulando o movimento sindical.

Outras dificuldades podem interferir na efetividade do movimento paredista, entre as quais, podemos citar a falta de formação política e identidade de classe de novos servidores. Outro aspecto que tem refletido no trabalho na universidade e na dinâmica das paralisações são as novas tecnologias. Com acessos remotos facilitados e uma política de autoatendimento disseminada e facilitada pelos recursos tecnológicos criou-se um nível de autonomia dos usuários - docentes e discentes - que, em alguma medida, impacta as paralisações por tempo determinado. A informatização de processos acadêmicos impede, por exemplo, que os efeitos gerados com movimentos paredistas exerçam pressão nos negociadores com o movimento dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Esse é um aspecto relevante, pois envolve, além da luta contra a terceirização, outras ações que os sindicatos devem promover: tais como a formação política e o desenvolvimento da identidade de classe. É por este caminho que os sindicatos conseguem se apresentar aos trabalhadores e trabalhadoras como um instrumento importante à sua proteção. Vejamos, doravante, alguns exemplos do impacto da terceirização na vida sindical.

3.3 - Desmembramentos na base do SINTET em função da terceirização

Em 2011, o SINTET teve sua base desmembrada por uma Decisão Judicial, cujo processo foi movido pelo Sindicato dos empregados em estabelecimentos de saúde de Uberlândia e região (SINDSAÚDE - Uberlândia), em disputa na

Justiça pela representação dos servidores fundacionais da FAEPU²⁸. Desde então, os trabalhadores da FAEPU saíram da base do SINTET. A Decisão Judicial, impetrada por outros sindicatos da região, determinou que o SINTET-UFU não mais representaria os trabalhadores e as trabalhadoras da FAEPU.

Em 2018, a UFU assinou o contrato de gestão hospitalar com a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSEH, para conduzir a gestão do Hospital de Clínicas - HC/UFU. A adesão ocorreu durante reunião do Conselho Universitário e foi aprovada por 72 votos, rejeitada por 42 votos e 10 abstenções.²⁹

“No dia 03 de maio de 2018, foi assinado o Contrato de Gestão Especial entre UFU e Ebserh, dando início à transição da gestão do Hospital, a qual perdurou até meados de junho de 2022, quando houve o desligamento dos últimos empregados fundacionais. A transição também englobou diversas outras ações, como a sub-rogação de contratos administrativos, desvinculando a FAEPU da realização de processos licitatórios, compras e contratações para o HC-UFU, a sub-rogação do contrato com o gestor do SUS e a cessão de uso de bens patrimoniais, móveis e imóveis” (UFU, 2024, p. 10).

Foi uma longa batalha política em que o SINTET-UFU se posicionou enfaticamente contra a adesão à EBSEH e empreendeu uma luta contra essa contratação³⁰. A rigor, desde janeiro de 2014, a Coordenação do SINTET-UFU, e a FASUBRA nacionalmente, vinham lutando contra a adesão da UFU à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSEH). Em uma das reuniões

²⁸ Não se trata do SindSaúde Minas Gerais. O SindSaúde Uberlândia, CNPJ 23.099.179/0001-81, foi fundado em 27/01/1993 na cidade Uberlândia; é filiado à Força Sindical.

²⁹ Ver: <https://g1.globo.com/mg/triangulo-mineiro/noticia/administracao-do-hc-ufu-pela-ebserh-e-aprovada-por-conselho-em-uberlandia.ghtml>

³⁰ Além do SINTET-UFU, o Diretório Central dos Estudantes e a ADUFU eram contrários à adesão à EBSEH. As pressões do movimento sindical teriam conseguido barrar até 2017 a proposta, que não avançou, tendo sido, inclusive, rejeitada pelo Conselho Superior da Universidade em mais de uma oportunidade. Ver: <https://g1.globo.com/minas-gerais/triangulo-mineiro/noticia/2014/01/conselho-universitario-da-ufu-nega-pre-adesao-do-hospital-ebserh.html>.

do Consun, representando a Direção Nacional da Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnicos Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil (FASUBRA), Paulo Henrique Rodrigues dos Santos, afirmaria que uma decisão favorável do Consun à adesão do Hospital Universitário da UFU à EBSEH “não simboliza acréscimo de verbas públicas, uma vez que não há, no Orçamento Geral da União, previsões de verbas extras para investimento nos Hospitais Universitários” (Apud. Gomes, 2023, p. 10).

Quando a nova Coordenação toma posse³¹, já havia indicativo de greve, aprovado em plenária da Federação de Sindicatos de Trabalhadores Técnico-Administrativos em Instituições de Ensino Superior Públicas do Brasil (Fasubra). No entendimento do sindicato, a contratação da EBSEH implicava vários problemas: primeiro se caracterizava como um avanço em direção à terceirização ampla e irrestrita; um segundo ponto de preocupação é que havia uma tendência muito forte em descaracterizar o Hospital de Clínicas, desvirtuando seus objetivos originais de ser um hospital escola, voltado ao ensino e à pesquisa, para novos objetivos puramente assistenciais; e em terceiro lugar a concretização dessa contratação implicaria na demissão de algo em torno de 1.500 trabalhadores e trabalhadoras da FAEPU.

Mesmo que os fundacionais da FAEPU não fossem mais representados pelo SINTET-UFU, a entidade se posicionou contra as demissões, denunciando que haveria ampliação da terceirização. Ainda que os defensores da contratualização entre UFU e EBSEH não a concebessem como um avanço rumo à terceirização ampla, a comunidade em geral assim a entendia.

Tomando-se a terceirização como um processo de relacionamento e contratação entre duas organizações, ou empresas, em que a primeira, a contratante, atribui à segunda, a contratada, atividades intermediárias que são necessárias à sua

³¹ Este momento coincide com a minha entrada no SINTET.

existência, o contrato entre UFU e EBSEH caracteriza-se assim como uma ampliação da terceirização dentro da universidade, com efeitos, inclusive, para a FAEP. A adesão da UFU à EBSEH constitui, segundo nossa análise, uma nova etapa no processo de terceirização, existente há décadas na universidade, uma vez que promove dois agravantes: o primeiro é que, ao contrário da FAEP cuja história se confunde com a da UFU, a EBSEH surge como algo completamente externo à missão, visão e objetivos institucionais da universidade, trazendo prejuízos à identidade institucional da UFU, descaracterizando inclusive o conceito de Hospital Escola construído ao longo da história; a segunda agravante diz respeito à própria eficiência da terceirização em reduzir custos com a redução da força de trabalho (Marcelino, 2008. p.338), quando se compararam os resultados.

Se o objetivo último da terceirização é a redução de custos, isso pode até funcionar no setor privado, porém, não no público. No caso específico da UFU, segundo a gestão, o custo de um trabalhador terceirizado à universidade é de cerca de R\$ 5.000,00, muito embora este valor não chegue ao trabalhador. Mas se compararmos com o salário de entrada de um servidor ou servidora, via concurso direto, inicialmente como valor de R\$ 1.788,14, e se considerarmos que este trabalhador ou trabalhadora concursada, pelo plano de carreira, sofre reajuste de trabalho somente por meio de capacitações, qualificações e mérito, e todas essas possibilidades implicam em períodos determinados de 18 meses para acontecerem, um trabalhador da conservação, limpeza e manutenção levaria em torno de 22 anos para custar ao Estado, e à universidade, o mesmo valor de um trabalhador terceirizado.

Ademais, pelas legislações que regulamentam os contratos de terceirização, há responsabilidade solidária da organização no contrato vigente, o que significa que, em caso solvência ou burla por parte da contratada, de prejuízo ao trabalhador ou à trabalhadora produzido pela empresa terceirizada,

solidariamente a universidade responderá pelos direitos dos mesmos. Então, com base no entendimento de Marcelino sobre o que é a terceirização, esse recurso, ou estratégia, não tem razão prática para acontecer no setor público, sendo admitida como motivação para a sua existência somente a subordinação governamental ao discurso neoliberal que apregoa a necessidade de redução da máquina estatal.

Neste sentido, se a redução de custos com a força de trabalho não necessariamente se aplica à terceirização no setor público, qual o objetivo da subcontratação? Como aponta Marcelino (2013), outro objetivo da terceirização é a externalização dos conflitos trabalhistas, exigindo do SINTET não apenas clareza de posicionamento, mas também uma reação.

O SINTET-UFU, diante dos riscos de demissão que os trabalhadores e as trabalhadoras da FAEPU corriam, assumiu uma posição, de fato, contrária à adesão da UFU à EBSEH. Todavia, diante do fato consumado da adesão da UFU à EBSEH, a entidade promoveu algumas ações no sentido de apoiar os trabalhadores da FAEPU que seriam demitidos. Entre as ações, o SINTET-UFU promoveu um curso preparatório para que os demitidos pudessem concorrer ao concurso que a EBSEH realizou para contratar trabalhadores para o hospital. O pensamento, naquele momento, era de que, não havendo alternativas para proteger os empregos de trabalhadores fundacionais da universidade, o curso seria uma oportunidade aos demitidos. Foi uma forma que o sindicato encontrou de proteger, em alguma medida, a própria identidade institucional da UFU. A oportunidade do cursinho foi oferecida a todos os trabalhadores e a todas as trabalhadoras da Fundação e um número significativo desses trabalhadores foi aprovado e contratado.

Há também mudanças na forma de ação política do sindicato junto aos trabalhadores. A primeira mudança tem sido desenvolver a consciência da necessidade de organização por local de trabalho. A partir deste conceito, o

sindicato atua de forma a se focar mais nas condições de trabalho e nas políticas de gestão, do que nas especificidades de um segmento, ou no tipo vínculo, apenas. Neste sentido, tem atuado junto aos que trabalham na UFU, independente do vínculo. O sindicato não desconsidera os distintos tipos de vínculo de trabalho na UFU, nem o fato de não representar os terceirizados, mas tem procurado atuar em frentes que busquem a solução de problemas vivenciados pelos técnicos e que atingem a todos e todas que atuam na universidade.

Um exemplo é a luta do SINTET-UFU pela garantia de direitos a servidores e não servidores. Em alguns setores do Hospital de Clínicas, foram identificadas inconformidades que colocavam em risco a saúde, ou até mesmo a vida, de trabalhadores e trabalhadoras. O SINTET-UFU, no ano de 2023, por meio de uma Perícia Técnica³², conseguiu um parecer que atendeu tanto aos servidores RJUs, quantos os celetistas da EBSEH e da própria empresa terceirizada (RCA) que tinha profissionais alocados nos setores, portanto, também sob riscos.

Outra mudança foi de natureza estatutária. Em 2023, o SINTET-UFU alterou seu Estatuto e incluiu os empregados da EBSEH entre possíveis representados, além dos fundacionais, pois, embora o SINTET-UFU tenha sido impedido de representar legalmente os trabalhadores e as trabalhadoras da FAEPU, existem outras três fundações na universidade, a FUNDAP - Fundação de Desenvolvimento Agropecuário, a RTU - Fundação de Rádio e TV Educativa de Uberlândia e a FAU - Fundação de Apoio Universitário, cujos/as trabalhadores/as continuam na base de representação do sindicato.

³² Laudo Técnico de Análise de Inconformidades – HC-UFU. Consultado nos Arquivos Jurídicos do SINTET-UFU (Anexo 1).

Hoje, o sindicato representa os trabalhadores do Regime Jurídico Único e está autorizado, estatutariamente, pela sua base a representar os trabalhadores e trabalhadoras da EBSE RH que desejarem se filiar ao SINTET-UFU, bem como os fundacionais da FUNDAP, RTU e FAU.

Apesar de o SINTET-UFU ter enfrentado o SINDSAÚDE - Uberlândia na disputa pela representação dos trabalhadores e trabalhadoras da FAEPU, por iniciativa deste último sindicato, e perdido essa disputa, o SINTET-UFU tem feito algumas lutas comuns com o SINDSAÚDE. Por exemplo, pode-se citar a luta pela implementação do piso nacional da enfermagem, que acabou colocando SINTET-UFU e SINDSAÚDE lado a lado na mobilização em favor das categorias.

Nestes processos, o sindicato politiza o debate em torno da terceirização e aposta na organização por local de trabalho.

Hoje, o sindicato representa os trabalhadores do Regime Jurídico Único, é autorizado, estatutariamente, pela sua base a representar os trabalhadores e trabalhadoras da EBSE RH que desejarem se filiar ao SINTET-UFU, da mesma forma que sempre fez no relacionamento com os fundacionais que pertenciam ao quadro de trabalhadores e trabalhadoras da FAEPU.

A forma de atuação com base na organização por local de trabalho tem sido promissora ao permitir ao sindicato manter o foco na luta contra o processo de terceirização sem que essa luta, de alguma forma, ameace os trabalhadores. Desta forma, o SINTET-UFU desenvolveu a consciência, inclusive junto aos terceirizados, difundindo a ideia de que ambos os trabalhadores e trabalhadoras estão nas mesmas condições de exploração e expropriação, independentemente do vínculo.

Durante entrevista, Mário Guimarães descreve que, inicialmente, o avanço da terceirização não promoveu grandes impactos no movimento dos trabalhadores muito em função do fato de que, apesar dos governos terem colocado em extinção cargos importantes dentro da universidade, como os serviços de manutenção, conservação e limpeza, estes profissionais ainda estavam na ativa e as greves e movimentações realizadas nos anos 2000 provocaram transtornos consideráveis que possibilitaram resultados significativos. Ainda assim, como destaca Guimarães, houve resistência à Lei 9632/1998.

“[...] as Universidades Federais foram completamente impactadas com a greve convocada pela FASUBRA e suas entidades de base, uma vez que os serviços de limpeza e manutenção que eram desempenhados apenas por trabalhadoras/es concursadas/os, foram mobilizados e aderiram a greve. Com a ausência de limpeza, com a ausência de manutenção predial; a Universidade não funciona”.³³

Todavia, à medida que os trabalhadores e as trabalhadoras efetivos, responsáveis por estas atividades, foram se aposentando, a terceirização vai ganhando força dentro da universidade e apesar do SINTET-UFU ter conseguido manter o volume de trabalhadores presentes nos movimentos paredistas que desenvolveu nos últimos anos, o fato de atividades importantes como a limpeza e manutenção da estrutura continuarem sendo desenvolvidas por trabalhadores terceirizados contribuiu para invisibilizar o movimento, pois promovia a aparência de que nada estava sendo afetado pelo movimento dos trabalhadores e das trabalhadoras:

“Posso dizer então que após 10 anos de vigência da Lei 9632/1998, o movimento começou a sentir de forma mais intensa e direta os efeitos da terceirização do trabalho, porque as paralisações e greves realizadas, como a greve de 2011, 2012, 2014 e outras, produziram um impacto consideravelmente menor no funcionamento das

³³ Entrevista realizada em 25 de agosto, anexo 1

Universidades Federais. No caso da UFU, o SINTET-UFU se mobilizava para a greve, com boa adesão das/os trabalhadoras/es filiadas/os ou que pertenciam a base cartorial da categoria, mas parte importante da estrutura da Universidade já composta por trabalhadoras/es contratadas/os por empresas terceirizadas, por não serem organizadas/os pelo SINTET-UFU não aderiam as Greves ou Paralisações, mantinham o desempenho de suas funções, provocando uma sensação de que a Universidade não estava totalmente impactada pela greve.”

Em seu depoimento, Guimarães aponta situações que desafiam a luta pela valorização dos trabalhadores e das trabalhadoras:

“Hoje, o portal transparência da UFU apresenta dados que indicam que em média de 35% da força de trabalho da UFU é terceirizada a partir de dezenas de empresas. Então, 35% da força de trabalho da UFU não possui uma carreira, possui um contrato de trabalho sem estabilidade, com nenhum incentivo a capacitação e qualificação, com salários menores do que ganham trabalhadoras/es concursadas/os pelo Regime Jurídico Único; lamentavelmente estão submetidas/os a um intenso nível de assédio moral e sexual. As condições de trabalho do pessoal terceirizado são bem mais precárias se comparadas às nossas condições de trabalho, para isso cito rapidamente o fato de que até 2014 ainda encontrávamos trabalhadoras da limpeza que almoçavam dentro de banheiros (eram impedidas de utilizarem o Restaurante Universitário ou a gerência da empresa terceirizada retaliava quando as encontravam almoçando em alguma mesa disposta pelo Campus), ou mesmo fato de que ainda hoje, 2024, quando uma trabalhadora precisa se ausentar do serviço para acompanhar seu filho ou sua filha em uma consulta médica; essa trabalhadora mesmo apresentando o atestado não recebe no início do mês seguinte a cesta básica concedida pela empresa.”

Diante de situações como as expostas neste depoimento, emerge na consciência dos membros da Coordenação do SINTET-UFU, nos últimos anos, a necessidade de desenvolver outras formas de política na defesa dos/as profissionais presentes na universidade. Entendeu-se que a forma de contornar

o impedimento de representação que a unicidade impõe seria criar a consciência de se desenvolver uma política de organização por local de trabalho.

Essa forma de atuação com foco na organização por local de trabalho embora seja mais complexa no sentido do convencimento da própria base do SINTET-UFU sobre a importância de desenvolvê-la, também na análise do entrevistado é um caminho que precisa ser percorrido e, se existem dificuldades, elas podem ser vencidas como aponta na conclusão do seu depoimento:

“Se um dia a classe trabalhadora que era heterogênea, sem contratos de trabalho, sem estabilidade, vítima de diversas mazelas, conseguiu produzir caminhos e alternativas para fortalecer a organização, eu creio que nessa difícil conjuntura histórica, a nossa classe também conseguirá refletir e buscar um caminho para fortalecer a organização de todo o conjunto da classe trabalhadora que atua dentro da UFU e das demais Universidades Públicas.”

A despeito das ações que o SINTET buscou implementar - tais como a mudança Estatutária visando ampliar sua base e representar os funcionários da EBSEH, o apoio aos terceirizados demitidos da FAEPH por ocasião da adesão à EBSEH, a defesa de seus direitos junto à administração superior, o pronunciamento crítico em relação às condições de trabalho, a diferença salarial e menor poder de mobilização desses trabalhadores -, há obstáculos interpostos pela própria forma de organização do sindicalismo brasileiro, o sindicalismo de Estado, marcado pela ausência de pluralismo e autonomia sindical.

A estrutura sindical oficial institui o princípio da unicidade, a investidura e o enquadramento da categoria profissional a partir da atividade econômica da empresa contratada. Embora alude à ideia de unidade, a unicidade sindical estabelecida em lei é um fator de impedimento para que o SINTET-UFU possa

organizar os trabalhadores terceirizados e as trabalhadoras terceirizadas dentro da Universidade.

No caso, por exemplo, dos trabalhadores da FAEPU, desde 2015 eles são representados pelo Sindicato dos empregados em estabelecimentos e serviços de saúde de Uberlândia (SindSaúde-Uberlândia)³⁴. Embora SindSaúde e SINTET tenham realizado algumas ações comuns, a representação e as negociações são realizadas separadamente (mesa de negociação do serviço público e negociações salariais por meio de Convenções coletivas e acordos coletivos no setor privado), pulverizando e enfraquecendo a luta sindical, em um contexto adverso à proteção e ao avanço da luta de classes.

Como ressaltaram Galvão, Lemos e Trópia (2024), ao se pautar no princípio da unicidade e na definição de categoria profissional, a estrutura sindical tende a desagregar coletivos de trabalhadores terceirizados e não terceirizados e os enquadra em sindicatos distintos. Sob esta estrutura, a terceirização na UFU produziu efeitos perversos, como o desmembramento das bases do SINTET por sindicatos, inclusive, menos reivindicativos, sem tradição de luta na universidade, ainda que a disputa pela representação não tenha impedido a realização de ações comuns entre SINTET e SINDSAÚDE.

³⁴ Em 2015, os funcionários da FAEPU realizaram uma manifestação em frente ao Hospital de Clínicas da Universidade Federal de Uberlândia (HC-UFU). A paralisação, dirigida pelo SindSaúde Uberlândia teve como intuito reivindicar melhorias salariais e plano de cargos e salários e ocorria em meio à greve dos técnicos administrativos representados pelo SINTET. Ver: <https://www.feessemg.com.br/servidores-da-faeu-fazem-manifestacao-em-frente-ao-hc-ufu/>. Em 2017, os funcionários da FAEPU realizaram uma paralisação contra o atraso no pagamento de salários. Atrasos no pagamento de salários se tornaram recorrentes. Em 2018, o SindSaúde apoiou a paralisação dos funcionários da FAEPU que, segundo matéria do G1, naquele ano haviam recebido os salários em dia em um único mês, tendo sido recorrentes os atrasos no pagamento de cerca de 1.200 funcionários associados. Ver: <https://g1.globo.com/mg/triangulo-mineiro/noticia/reuniao-discute-sobre-atraso-salarial-de-funcionarios-da-faeu-em-uberlandia.ghtml>

Considerações finais

A proposta inicial deste estudo é compreender o impacto que a terceirização provoca na organização sindical dos trabalhadores e trabalhadoras da UFU representados pelo SINTET-UFU, tentando identificar como o sindicato tem se comportado diante desse fenômeno que, apesar de ser comumente analisado no setor privado e dentro da lógica da empresa capitalista, também promove alterações profundas no setor público e no sindicalismo no setor público.

Apesar de a legislação e grande parte da literatura definirem como terceirização a contratualização entre duas organizações, onde a primeira, contratante, repassa à contratada as atividades e obrigações que não são inerentes ao seu negócio principal, ou seja, aquilo que classificam como atividades meio, nossa compreensão é de que a terceirização precariza o trabalho, as condições de trabalho e tem como objetivo político principal a fragilização da conflitualidade sindical por meio da externalização dos conflitos trabalhistas (Marcelino, 2013).

Compreende-se assim que todas as atividades desenvolvidas na universidade - inclusive a manutenção, conservação e limpeza destes espaços - precisam ser consideradas com a igual relevância.

O trabalho precarizado é uma tendência também no serviço público por diferentes meios, tais como mudanças nos planos de carreira, reformas, retirada de direitos e benefícios, extinção de cargos, contratação de substitutos e terceirização.

O estudo sobre a terceirização na UFU e, especificamente, seu impacto no movimento de trabalhadores e trabalhadoras representados pelo SINTET-UFU evidencia que o sindicato tem sido desafiado desde a sua origem a representar trabalhadores contrastados de distintas formas: os servidores efetivos e os

então chamados fundacionais. Ainda que os fundacionais, contratados por regime de CLT, não fossem identificados à época como terceirizados, a partir do conceito que tomamos como referência em nosso trabalho (Cavalcante e Marcelino, 2012), os fundacionais são trabalhadores subcontratados.

Desde sua origem, em 1990, até 2015, quando deixou de representar os trabalhadores fundacionais da FAEPU, o SINTET-UFU negociou as reivindicações e organizou as lutas de ambas as categorias conjuntamente. Evidenciava assim uma postura combativa e reivindicativa para identificar os riscos e atuar no sentido de minimizá-los no concernente à manutenção da luta e da própria entidade.

Desde 2015, o desmembramento da base do SINTET-UFU separou terceirizados de técnicos efetivos e trouxe obstáculos e dificuldades para a luta da entidade, ainda que não tenha afetado o número total de filiados/as, como mostramos no capítulo 3. Não foram, até o momento, observadas dificuldades decorrentes, por exemplo, da queda de arrecadação sindical.

As dificuldades de atuação do sindicato são eminentemente políticas e organizativas. Uma consequência fundamental da terceirização é no movimento de lutas dos trabalhadores e das trabalhadoras, pois o sindicato tem tido alguma dificuldade de perturbar a ordem de funcionamento da universidade. Tal como apontado por um dos entrevistados, quando abordou as mobilizações e greves históricas que deixavam a universidade sem condições de funcionamento, em função, entre outras razões, da terceirização e do desmembramento da categoria, o sindicato não consegue alcançar todos os servidores (efetivos ou não) e parar as atividades acadêmicas como ocorria anteriormente.

Essa dissertação buscou, entretanto, evidenciar que um dos principais obstáculos para enfrentar, por meio da negociação e da luta sindical, o trabalho precário terceirizado é a própria forma de organização sindical brasileira

baseada no princípio da unicidade sindical, do sindicato único estabelecido por lei, e o enquadramento por categoria profissional.

Trata-se de tema polêmico e controverso que ainda não tem sido enfrentado no âmbito do movimento sindical. Parte dos estudiosos e a maioria dos sindicalistas entendem que a unicidade sindical serve de instrumento de proteção à organização sindical por evitar a concorrência e fragmentação da organização dos trabalhadores, enquanto parte dos estudiosos, assim como este autor, entende que, com o avanço da terceirização, se amplia a fragmentação sindical em um país que, embora fundado no princípio da unicidade, já soma mais de 12.000 sindicatos na base. O desmembramento da base do SINTET, resultante de Decisão Judicial, significa uma intervenção da Justiça na representação coletiva e não na livre associação profissional, como afirma a Constituição de 1988.

Para melhor compreensão dos obstáculos, citamos a Constituição Federal que, em seu Artigo 8º, afirma a liberdade de associação, enquanto o Inciso II, veda a criação de mais de uma organização sindical:

“Art. 8º - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I -

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;”

A Constituição protege o direito individual do cidadão em se filiar ou não a uma entidade sindical ou associação representativa, no entanto, no Inciso II, proíbe a existência de mais de um sindicato para uma mesma categoria profissional ou econômica em uma mesma base territorial.

A contradição percebida está justamente na preservação da liberdade individual, filiar-se ou não a um sindicato, com a determinação de que um sindicato, em sua base territorial, não possa representar trabalhadores para além de sua categoria profissional, o que limita a construção de sindicatos compostos pela diversidade da classe trabalhadora: servidores públicos e privados, rurais e urbanos, desempregados e ocupados entre outras situações. As centrais sindicais foram inclusive criadas para superar os limites corporativos do modelo sindical brasileiro. Por sua vez, as centrais, como entidades de cúpula da estrutura sindical vivem a experiência da liberdade pois a elas quaisquer sindicatos podem se filiar livremente.

A Convenção nº 087 da OIT, orienta a pluralidade sindical como forma de garantir a liberdade e autonomia dos trabalhadores e como possibilidade de tirar do controle estatal qualquer interferência nas organizações. Porém, nas discussões realizadas quando da concepção e construção da Constituição, optou-se por ignorar essa orientação e manter a unicidade criada na década de 1930. Se a Constituição de 1988 colocou por terra o direito de intervenção governamental nos sindicatos, manteve intactos os obstáculos ao pluralismo e à unidade política.

É possível concluir que, embora a terceirização precariza o trabalho, divida a categoria, estabeleça diferenças contratuais e de trabalho, produzindo efeitos políticos diversionistas sob a base de representação do SINTET-UFU, a entidade, em virtude da sua concepção de luta classista, defendida, tem buscado resistir e construir caminhos para evitar que no futuro danos reais e concretos possam acontecer.

É preciso considerar que se o movimento sindical não estiver diretamente envolvido nas discussões sobre eventuais transformações nas políticas públicas no que tange à precarização do serviço público e no desvencilhamento do

Estado de suas obrigações constitucionais, há um sério risco de a terceirização avançar ao ponto de levar a uma privatização total da educação.

Entende-se que os sindicatos classistas têm a responsabilidade de superar a representação corporativa de uma categoria e lutar por direitos e pautas protetivas universais.

Um dos caminhos possíveis, e já empreendido pelo SINTET-UFU nos últimos anos, é adotar a política de representação por local de trabalho. Essa é uma forma de estender a sua proteção não somente aos representados oficiais, mas a todos os trabalhadores. Paralelo a esse modelo de atuação o sindicato deve-se valer da aproximação gerada com todos os trabalhadores presentes na universidade, independente do seu vínculo, e fortalecer a consciência de classe e organizar a luta de todos na busca de alterações legislativas que modifiquem a conceituação constitucionalmente prevista para a unicidade sindical. Se o enquadramento por categoria profissional ou econômica conjugado ao princípio da unicidade leva à fragmentação, por força de lei, é preciso alterar a forma de organização. Em um cenário de liberdade, todos os trabalhadores que atuam dentro da universidade, por exemplo poderiam ser representados, desde que quisessem, pelo SINTET-UFU.

É um longo caminho a percorrer, mas, no entendimento desse autor, é um caminho que precisa começar a ser trilhado.

Referências

ANTUNES, Ricardo L.C. *Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalh*

o. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009.

ANTUNES, Ricardo L.C. *O que é sindicalismo*. São Paulo: Brasiliense, 1989.

ANTUNES, Ricardo L.C. *O novo sindicalismo*. São Paulo: Brasil Urgente, 1991.

ANTUNES, Ricardo L. C; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Serviço Social e Sociedade*. São Paulo, n. 123, p. 407-427, 2015.

Bach, S., & Bordogna, L.. Variedades de nova gestão pública ou modelos alternativos? A reforma das relações de emprego no serviço público em democracias industrializadas. *The International Journal of Human Resource Management*. páginas 2281–2294. disponível em: <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.584391>. Acessado em 20/10/2024.

BOITO JR., A. *Sindicalismo de Estado no Brasil*. São Paulo/Campinas: Hucitec/Unicamp, 1991.

BOITO JR., A. A situação do sindicalismo no Brasil. Entrevista concedida à Unisinos. 2012. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/noticias/515628-a-situacao-do-sindicalismo-no-brasil-entrevista-com-armando-boito-junior>. Acesso em 15/12/2023.

CAMPOS, André Gambier. Terceirização do Trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate. In: André Gambier Campos (org.) *Terceirização do trabalho no Brasil : novas e distintas perspectivas para o debate*. Brasília, IPEA, p. 143-256, 2018.

CAMPOS, André Gambier. Impactos da terceirização sobre a remuneração do trabalho no Brasil: novas evidências para o debate. Brasília: Ipea, 2016.

CAMPINHO, João de Almeida Rego. Sindicalismo improvável? Os obstáculos e desafios para o sindicalismo de trabalhadores precarizados e terceirizados em telecomunicações no estado de São Paulo. Campinas Unicamp, Tese de Doutorado, IFCH, 2020.

CASTEL, R. As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário. Rio de Janeiro: Vozes, 1998.

CEDEC. Agora, aonde vamos? *Revista Lua Nova*, v. 1, n. 1, junho de 1984. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ln/a/9693JCQWb4nzrkVmDgFbJ5t/?lang=pt>. Acesso em out. de 2024.

COELHO, Elaine. O projeto de lei complementar nº 30/2015 sobre a terceirização e as consequências para os trabalhadores brasileiros. In: Marilane Teixeira, Hélio Rodrigues e Elaine Coelho (Orgs). *Precarização e*

terceirização: faces da mesma realidade. São Paulo: Sindicato dos Químicos, 2016.

DANTAS, Ivo, 1938 - Teoria do Estado Contemporâneo / Ivo Dantas - São Paulo - Revista dos Tribunais - 2013 - 373 páginas.

DIEESE. Estudos e Pesquisas, n. 79: Balanço das greves em 2013. 2015. Disponível em <http://www.dieese.org.br/balancodasgreves/2013/estPesq79balancogreves2013.pdf>, consultado em 17/7/2024.

DOELLGAST, Virgínia; LILLIE, Nathan; PULIGNANO, Valéria (Eds.). *Reconstruindo a solidariedade: sindicatos, trabalho precário e as políticas de mudança institucional na Europa*. Oxford, Reino Unido: Oxford University Press, 2018.

DRUCK, Graça; SENA, Jeovana; PINTO, Marina Morena; ARAÚJO, Sâmia. A Terceirização no serviço público : particularidades e implicações. In: André Gambier Campos (org.) *Terceirização do trabalho no Brasil : novas e distintas perspectivas para o debate*. Brasília: Ipea, 2018. p. 113-141.

DRUCK, Graça. BASUALDO, Victoria. Terceirização e suas conexões com os processos de reforma trabalhista e a “uberização” - quatro teses a partir da análise das relações de trabalho na Argentina e Brasil. In: Magda Biavaschi et al. (orgs) *Terceirização e as reformas trabalhistas na América Latina*. Buenos Aires: CLACSO, 2022, p. 13-31.

DRUCK, Graça. O Estado neoliberal no Brasil: a ideologia do empreendedorismo e o fim dos servidores públicos. *Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar*, v. 11, n. 3, set. - dez. 2021, p. 821-844.

DURIGUETTO, M. L., & DEMIER, F. Democracia blindada, contrarreformas e luta de classes no Brasil contemporâneo. *Argumentum*, 9(2), 2017, p. 8–19.

ENGELS, F. *A situação da classe trabalhadora na Inglaterra*. São Paulo: Boitempo, 2010.

FAUSTO, Boris. Trabalho urbano e conflito social: Corpo e Alma do Brasil - DIFEL, 1977; Ed. Bertrand Brasil, 5.e., 2000

FERREIRA, Silnando Silvério. SINTET-UFU: O sindicato e a função social. Projeto de pesquisa. Disciplina: Didática Geral. Curso de História. Instituto de História - UFU, 2003, p. 6. (Mimeo).

FERREIRA, Silnando Silvério. Organização e luta dos trabalhadores técnico-administrativos da Universidade Federal de Uberlândia: a construção do SINTET-UFU. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em História) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2006.

GALVÃO, Andréia; LEMOS, Patrícia Rocha; TRÓPIA, Patrícia Vieira. Estratégias sindicais de organização de trabalhadores/as afetados pela precarização. In: Sandro Pereira da Silva, André Campos, Patrícia Vieira Trópia e Maria Aparecida Bridi (orgs.) *Regulação trabalhista e ação coletiva de trabalhadores no Brasil no século XXI*. Brasília, DF : Associação dos Funcionários do Ipea, 2024.

GALVÃO, A.; KREIN, J. D. Dilemas da representação e atuação dos trabalhadores precários. In: RODRIGUES, Iram J. (Org.) *Trabalho e ação coletiva no Brasil: contradições, impasses, perspectivas (1978-2018)*. São Paulo: Annablume, p. 203-233, 2019.

GALVÃO, A.; MARCELINO, P. O sindicalismo brasileiro e a Convenção 87 da OIT. *Cesit. Carta Social e do Trabalho*, n. 39-40, p. 20-34, 2019.

GOMES, Naiara Abadia do Nascimento. Privatização da Saúde: Um relato de experiência sobre a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) no Hospital de Clínicas da Universidade Federal de Uberlândia (HC-UFU). TCR, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/37769/1/Privatiza%C3%A7%C3%A3odaSa%C3%BAdeRelato.pdf> Acesso em 2 de nov. de 2024.

GREGÓRIO, Mariany. Sindicalismo de Estado e a Ditadura Militar no Brasil (1964-1985). *Em Debate*, Florianópolis, n 3, p. 103-119, 2007.

HOBSBAWM, E. *Os trabalhadores: estudo sobre a história do operariado*. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

EBSERH. Plano Diretor Estratégico 2024 - 2028. v.1 - Disponível em <https://www.google.com/url?q=https://www.gov.br/ebserh/pt-br/hospitais-universitarios/regiao-sudeste/hc-ufu/boletim-de-servico/2024/anexo-boletim-427/&sa=D&source=docs&ust=1730686387305319&usg=AOvVaw3QvDmWWgvbtoTvlmGREmj> - acessado em 02/11/2024.

HYMAN, Richard. O Marxismo e a Sociologia do Sindicalismo; tradução Thiago Barison. Florianópolis, SC: Enunciado Publicações, 2023.

KREIN, Dari. OLIVEIRA, Roberto Veras de. FILGUEIRA, Vitor. *Reforma Trabalhista no Brasil - promessas e realidade*. Campinas, Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.

LEITE, Márcia de Paula. e SOLIS, Sydney Sérgio F. O último vendaval: a greve dos 700.000. *Cara a cara*, ano I, no. 2, julho a dezembro de 1978, p. 115-151.

LEITE, Márcia de Paula. A Terceirização no Brasil: o embate entre sindicatos e patronato. *Cadernos CRH*, v. 34, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/yttjrbPMqwNSbWxFfJGV7xD/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em outubro de 2024.

MALERBA, Paulo Eduardo Silva. *As transformações do setor financeiro no Brasil: os trabalhadores e a fragmentação da representação sindical*. Campinas, Unicamp. Dissertação de Mestrado em Ciência Política, 2011.

MARANHÃO, Ricardo. *Sindicatos e democratização*. São Paulo: Brasiliense, 1979.

MARCELINO, Paula; CAVALCANTE, Sávio. Por uma definição de terceirização. *Caderno CRH*, Vol 25, n. 65, 2012, p. 331-346.

MARCELINO, Paula Regina Pereira. *A Logística da Precarização: terceirização do trabalho na Honda do Brasil*. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

MARCELINO, Paula Regina Pereira. *Terceirização e ação sindical: a singularidade da reestruturação do capital no Brasil*. Campinas: Tese de Doutorado em Ciências Sociais, Universidade Estadual de Campinas, 2008.

MARCELINO, Paula. *Trabalhadores terceirizados e luta sindical*. Appris: Curitiba, 2013.

MARTINS, Maria Inês Carsalade; MOLINARO, Alex. Reestruturação produtiva e seu impacto nas relações de trabalho nos serviços públicos de saúde no Brasil. *Ciência & Saúde Coletiva*, 18(6), p. 1667-1676, 2013. Disponível em <https://doi.org/10.1590/S1413-81232013000600018> - Acessado em 12/07/2024.

MARX, Karl. Wages, Price and Profit. In K. Marx and F. Engels, *Selected Works*, 2 Vol. Edition 1958.

MARX, Karl. *O Capital: crítica da economia política*, Livro III: o processo global da produção capitalista. São Paulo: Boitempo, 2017.

MARX, Karl e ENGELS, Friedrich. *Obras Escolhidas*, Ediciones en Lenguas Extranjeras, Moscou, 1953.

MATTOS, M. B. *Trabalhadores e sindicatos no Brasil*. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

MÉSZÁROS, István. *Para Além do Capital: Rumo a uma teoria da Transição*. Boitempo. São Paulo, 2002.

MINAYO, Maria Cecília. “Análise qualitativa: teoria, passos e fidedignidade”. In: *Ciência & Saúde Coletiva*, 17(3):621-626, Rio de Janeiro, 2012.

MORAIS, Jorge Ventura. “Assistencialismo, ‘Burocracia’ e Novo Sindicalismo”. In: *Caderno CRH*, [S. l.], v. 6, n. 19, 2007. DOI: 10.9771/ccrh.v6i19.18795. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/18795>.

MOISÉS, José Álvaro. *Greve de massa e crise política (estudo da greve dos 300 mil em São Paulo — 1953-54)*. São Paulo: Editora Polis, 1978.

MORAES, Reginaldo Carmelo de. Reformas neoliberais e políticas públicas: hegemonia ideológica e redefinição das relações estado-sociedade. *Educação & Sociedade*, v. 23, n. 80, 2002, p. 13-24.

NOGUEIRA, Arnaldo J. F. M. *Relações de trabalho no setor público. Indústria, trabalho e tecnologia : subsídios à política pública*. São Paulo: EITT/PUCSP, 2005.

OLIVEIRA, Sidinei Rocha de; PICCININI, Valmiria Carolina. “Validade e reflexividade na pesquisa qualitativa”. In: *CADERNOS EBAPE. BR*, v. 7, nº 1, artigo 6, Rio de Janeiro, 2009.

OLIVEIRA, Roberto Vêras de. Sindicalismo e terceirização no Brasil: pontos para reflexão. *Caderno CRH*, Salvador, v. 28, n. 75 p. 545-567, 2015.

OLIVEIRA, Dalila Madalena. Terceirização no setor público: um estudo de caso sobre as condições de Trabalho e as representações das trabalhadoras terceirizadas do setor de limpeza da Universidade Federal de Uberlândia. Monografia de Graduação em Ciências Sociais, INCIS, UFU, 2020.

POCHMANN, Márcio. *A superterceirização do trabalho*. São Paulo: LTr, 2009.

QUEIROZ, Luceleide de Freitas. Memórias e experiências sociais de trabalhadores técnicoadministrativo(a)s na UFU (1978-1990). Dissertação de

Mestrado - Programa de Pós-graduação em História do Instituto de História da Universidade Federal de Uberlândia - 2017

RAMALHO, J. R. *Estado patrão e luta operária*. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1989.

RODRIGUES, I. J. *Sindicalismo e política: a trajetória da CUT*. São Paulo: Scritta, 1997.

RODRIGUES, I. J. “As Comissões de empresa e o movimento sindical”. In: BOITO Jr. (org.). *O sindicalismo brasileiro nos anos 80*. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1991.

RODRIGUES, L. M. As tendências políticas na formação das centrais sindicais. In: BOITO Jr. (org.) *O Sindicalismo Brasileiro nos Anos 80*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

RODRIGUES, L. M. *Industrialização e atitudes operárias*. São Paulo, Brasiliense, 1970.

RODRIGUES, L. M. O declínio do sindicalismo corporativo. In: GOMES, Angela de Castro (org.) *Trabalho e previdência: sessenta anos em debate*. Rio de Janeiro, CPDOC, 1992.

RODRIGUES, F. D. M; SANTOS, J. M dos; SILVA, P. S. Perfil dos trabalhadores terceirizados no Brasil. *Revista da ABET*, v. 19, n. 1, p. 163-184, 2020.

SANTANA, Marco Aurélio. Partido e militância sindical a atuação comunista no Sindicato dos Metalúrgicos do Rio de Janeiro (1947/1964). *Revista de Sociologia e Política*, Curitiba, UFPR, n, 7, 1997, p. 73-93.

SANTANA, Marco Aurélio. O “novo” e o “velho” sindicalismo: análise de um debate. *Revista de Sociologia e Política*, Curitiba, n. 10/11, 1998, p. 19-35.

SANTOS, S. M. A. O método da autoetnografia na pesquisa sociológica: atores, perspectivas e desafios. *Plural*, 24(1), p. 214-241, 2017.

SARMENTO, Thais Ferrugem. Cargos em extinção: as marcas das mudanças do e no trabalho na universidade. Porto Alegre: Dissertação de mestrado em Psicologia Social e Institucional, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2016.

SIMÃO, A. *Sindicato e Estado*. São Paulo: Ática, 1981.

SIMÃO, A. Os anarquistas: duas gerações distanciadas. *Tempo Social: Revista de Sociologia da USP*. São Paulo, V. 1, no. 1, p. 57-69, 1989.

SILVA, Ricardo Margonari da. Terceirização e Precarização: o caso da Universidade Federal de Uberlândia no período 2000-2014, Dissertação de Mestrado, 2015.

SOUZA, Danielle Santiago Nepomuceno de. O impacto da terceirização em universidades públicas federais brasileiras: um estudo comparativo entre UFMS e UFSC. Dissertação de Mestrado em Administração Universitária, UFSC, 2022.

TEIXEIRA, R. D. Para onde foi a CUT? Do classismo ao sindicalismo social-liberal (1978-2000). Dissertação de Mestrado. Universidade Federal Fluminense, 2009.

TROPIA, Patrícia Vieira. A atuação dos metalúrgicos da cidade de São Paulo: luta reivindicativa e conservadorismo político. *Revista ABET*, vol. VIII, n. 2, 2009, p. 104-128.

TROPIA, Patrícia Vieira. A montagem da estrutura sindical corporativa no Brasil e a atualidade da crítica ao sindicalismo populista, no prelo.

VIANNA, Luiz Werneck. Liberalismo e sindicato no Brasil - Rio de Janeiro - Ed. Paz e Terra - 1.978

WEFFORT, F. Origens do sindicalismo populista no Brasil. Estudos Cebrap 04, São Paulo, 1973, p. 66-105. Disponível em: http://www.cebrap.org.br/v2/files/upload/biblioteca_virtual/origens_do_sindicalismo_populista.pdf

WEFFORT, F. “Do anarquismo ao populismo”. Cadernos de Debate — História do Brasil, São Paulo, Brasiliense, 1976.

WEFFORT, F. “Democracia e movimento operário: algumas questões para a história do período 1945/1964”. Revista de Cultura Contemporânea, São Paulo, 1978.

Lista de Figuras:

Figura 1: Organograma histórico SINTE-UFU.

Figura 2: Organograma atual SINTET-UFU

Figura 3: Informativo ADUFU – nov/98

Gráfico 1: Total de servidores.

Gráfico 2: Número de docentes, técnicos-administrativos e trabalhadores/as terceirizados/as no período de 2009-2018.

Gráfico 3: Evolução das greves – DIEESE.

Gráfico 4: Evolução das filiações.

Tabela 1: Quadro-síntese das ações do SINTET-UFU no período de 1987-2024.

Sites visitados:

<https://www.marxists.org/portugues/marx/1865/salario/index.htm>

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm

<https://www.cge.pa.gov.br/sites/default/files/2023-01/enunciado-331tst.pdf>

<https://sindipetro.org.br/terceirizacao-a-potencializacao-da-exploracao-do-trabalhador-na->

[petrobras/#:~:text=Terceirizados%20formam%20o%20maior%20contingente%20na%20Petrobr%C3%A1s&text=Em%202021%2C%20a%20empresa%20tinha,Relat%C3%B3rio%20de%20Sustentabilidade%20de%202021](https://sindipetro.org.br/terceirizacao-a-potencializacao-da-exploracao-do-trabalhador-na-petrobras/#:~:text=Terceirizados%20formam%20o%20maior%20contingente%20na%20Petrobr%C3%A1s&text=Em%202021%2C%20a%20empresa%20tinha,Relat%C3%B3rio%20de%20Sustentabilidade%20de%202021)

<https://spbancarios.com.br/04/2018/banco-do-brasil-comeca-terceirizar-agencias-inteiras>

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666cons.htm

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1993/lei-8666-21-junho-1993-322221-veto-24420-pl.html>

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13303.htm

https://www.sei.ufu.br/sei/modulos/pesquisa/md_pesq_documento_consulta_externa.php?9LibXMqGnN7gSpLFOOgUQFziRouBJ5VnVL5b7-UrE5RN3m-Amim-

OlhG09LOikk4iJx9ntZeVxSR6nc0EpLwBEMWx32Z9F_UkkDN86hdxlS4ZYz
AFjUINXaL273mX5Rv

<https://www.dieese.org.br/balancodasgreves/2013/estPesq79balancogreves2013.pdf>

<https://www.sintetufu.org/wp-content/uploads/2023/12/Estatuto-completo.pdf>

https://www.sintetufu.org/_files/ugd/427e8e_a451995d2b8f473988cf5a099033bacc.pdf

<https://g1.globo.com/minas-gerais/triangulo-mineiro/noticia/2017/03/ufu-aprova-doaco-de-area-do-gloria-para-fins-de-regularizacao-fundiaria.html>

<https://g1.globo.com/mg/triangulo-mineiro/noticia/administracao-do-hc-ufu-pela-ebserh-e-aprovada-por-conselho-em-uberlandia.ghtml>

<https://g1.globo.com/minas-gerais/triangulo-mineiro/noticia/2014/01/conselho-universitario-da-ufu-nega-pre-adesao-do-hospital-ebserh.html>

<https://www.feessemg.com.br/servidores-da-faepu-fazem-manifestacao-em-frente-ao-hc-ufu/>

<https://g1.globo.com/mg/triangulo-mineiro/noticia/reuniao-discute-sobre-atraso-salarial-de-funcionarios-da-faepu-em-uberlandia.ghtml>

<https://doi.org/10.1080/09585192.2011.584391>

<https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/37769/1/Privatiza%C3%A7%C3%A3odaSa%C3%BAdeRelato.pdf>

<https://www.google.com/url?q=https://www.gov.br/ebserh/pt-br/hospitais-universitarios/regiao-sudeste/hc-ufu/boletim-de-servico/2024/anexo-boletim-427/&sa=D&source=docs&ust=1730686387305319&usg=AOvVaw3QvDmwWgvbtoTvlmGREmj>