

## **A Remuneração Dos Trabalhadores Terceirizados Da Universidade Federal De Uberlândia Após A Reforma Trabalhista De 2017**

**HALISSON FERREIRA DOS SANTOS SILVA**  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA (UFU)

**MARIA RAQUEL CAIXETA GANDOLFI**  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA (UFU)

**WILSON APARECIDO COSTA DE AMORIM**  
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - FEA

**PETERSON ELIZANDRO GANDOLFI**  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA (UFU)

Agradecimento à órgão de fomento:  
Agradecimento à UFU e à Faculdade de Gestão e Negócios.

## **A Remuneração Dos Trabalhadores Terceirizados Da Universidade Federal De Uberlândia Após A Reforma Trabalhista De 2017**

### **Resumo**

A Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, trouxe alterações importantes para a legislação trabalhista, flexibilizando a contratação de mão de obra e a relação entre empregado e empregador. Um dos destaques dessa lei é a mudança no que tange à obrigatoriedade do pagamento sindical que resultou no enfraquecimento dos sindicatos. Paralelo a esse movimento de mudança da legislação trabalhista, observou-se na Universidade Federal de Uberlândia (UFU) uma queda dos salários dos funcionários contratados por empresas terceirizadas prestadoras de serviços por meio de dedicação de mão de obra exclusiva. A partir desse contexto esta pesquisa objetivou analisar a relação entre a referida reforma com a redução salarial de empregados terceirizados de contratos UFU, bem como a percepção dos agentes envolvidos, representados pelos gestores de contrato, funcionários, representantes do sindicato e empregadores. A partir da avaliação dos indicadores e o comparativo dos salários pré e pós-reforma, propôs-se uma abordagem qualitativa com uma revisão documental e entrevistas semiestruturadas com grupos envolvidos na definição do salário de empregados terceirizados nos contratos da UFU. Os resultados apontam para um encolhimento dos valores nominais de salários nos ajustes promovidos nas convenções, destacando-se a categoria motoristas como aquela que sofreu maiores perdas no período pós-reforma. Além disso, observou-se um baixo interesse e entendimento do referido tema por parte desses empregados.

**Palavras-chaves:** convenções coletivas; reajuste salarial; terceirização; reforma trabalhista.

### **1. Introdução**

A Reforma Trabalhista do Estado instituída entre os anos de 1995 e 1998 definiu quais atividades deveriam ser unicamente realizadas pelo âmbito das agências de políticas públicas, sendo elas: atividades de polícia, áreas de controle, planejamento, fiscalização, entre outros serviços sociais classificadas como de responsabilidade do Estado. Também foram estipuladas nessa reforma quais seriam as atividades-meio, as quais poderiam ser arcadas pelo Estado e/ou repassadas ao terceiro setor e instituições não estatais (DIEESE, 2008).

Nesta esteira, a promulgação da Lei Nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005 dispôs sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de outras providências, e também resultou na extinção de diversos cargos tidos como auxiliares nas Instituições Federais de Ensino Superior - IFES, em sua maioria aqueles que exigiam escolaridade de nível fundamental e médio. Tais atividades nas IFES, desde então, são exercidas por funcionários terceirizados de empresas contratadas em regra geral por meio de processos licitatórios. Como exemplo, na Universidade Federal de Uberlândia, no ano de 2020, a mão de obra terceirizada representava 32% dos serviços administrativos (UFU, 2020).

Para a contratação dos serviços terceirizados, a administração pública é vinculada a legislações próprias que podem se distinguir a depender da esfera da administração em que o serviço é exercido. No caso das autarquias federais, como é o caso da UFU, a Instrução Normativa nº 5 de 26/05/2017 institui a obrigatoriedade de as convenções coletivas serem utilizadas como parâmetro para gestão dos referidos contratos. As Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs) dão amparo administrativo e jurídico que aos contratos firmados pelas empresas fornecedoras de mão de obra junto à administração pública para definição dos salários dos empregados terceirizados, e, também, vinculam

os reajustes da remuneração de tais funcionários. Estes reajustes são repassados para o órgão contratante por meio do instrumento contratual nomeado repactuação (BRASIL, 2017).

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

Conforme dados divulgados pela Secretaria do Trabalho, ligada ao Ministério da Economia, entre a promulgação da lei, no ano de 2017, e o final do ano de 2021, o montante arrecadado pela contribuição sindical feita pelos trabalhadores caiu 97%. Já no primeiro ano da reforma trabalhista a redução foi de 87%, passando de R\$ 3.046.000,20 para R\$ 411.000,18. Na Universidade Federal de Uberlândia, foi observado que nas contratações realizadas após o ano de 2017 houve uma redução nominal e real da remuneração de grande parcela dos funcionários terceirizados. Tais contratos foram firmados com base em CCTs patronais em acordo com sindicatos trabalhistas sem abrangência nas cidades de execução dos serviços.

Com a crescente perda do protagonismo dos sindicatos frente à negociação salarial entre categorias de trabalhadores (BRASILEIRO; BRASILEIRO, 2021a), faz-se necessária a avaliação de uma possível precarização do trabalho e a identificação métricas mais justas para amparo do direito de repactuação dos contratos além das CCTs (HALPERN; OLIVEIRA, 2022).

O presente trabalho tem como objetivo analisar os impactos salariais da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017 nos contratos de serviços terceirizados com fornecimento de mão de obra exclusiva firmados na Universidade Federal de Uberlândia, sobretudo com foco nos ajustes pactuados por meio das convenções coletivas ligadas a tais contratos. Especificamente, propõe-se identificar a relação entre a reforma e os ajustes salariais dos terceirizados da UFU a partir da percepção dos grupos envolvidos em relação aos resultados trazidos pela reforma.

Para isso, além dessa introdução, divide-se o trabalho em referencial teórico abordando o sindicalismo no Brasil, a reforma trabalhista de 2017 e a terceirização de serviços na UFU. Somado a este, tem-se um item reservado a metodologia e outro à análise de dados. O texto finaliza tecendo considerações finais e o referencial teórico utilizado.

## **2. Reflexão Teórica**

### **2.1. O Sindicalismo no Brasil**

No Brasil, o movimento sindicalista foi formalizado e institucionalizado na década de 1940 por meio da edição do Decreto - Lei n.5.452 de 10 de maio de 1943 durante o governo de Getúlio Vargas. Nesse decreto foram descritos os direitos trabalhistas, bem como as obrigações da classe patronal frente às exigências mínimas de condições laborais. Também foi estipulado o regramento do sistema sindical confederativo de representação. Nesse período, que sucede a redemocratização do país, as negociações coletivas se resumiam basicamente à formalização dos ajustes salariais propostos pelo governo em âmbito nacional (LÚCIO, 2020).

Costa (2003) assinala que, ao passo que os registros dos sindicatos eram feitos, o seu reconhecimento era trocado por imposições que, na prática, reverberavam em uma

série de limitações acerca da sua atuação, formando assim o chamado Sindicalismo de Estado. As restrições geravam ações punitivas caso não respeitadas, indo desde o impedimento de líderes que promoviam movimentos grevistas até o bloqueio de recursos bancários de sindicatos que realizassem embates considerados pelo Estado como prejudiciais à ordem laboral.

A partir da década de 1980, na esteira da transição entre a ditadura militar e o Estado democrático de direito, o sindicalismo brasileiro tomou fôlego. Em um ambiente que marcou a reabertura do Estado para as organizações da sociedade civil e política as centrais sindicais surgiram com mais espaço político e aderência por parte da classe trabalhadora em todo o território nacional (COSTA, 2003).

Protagonizou o ineditismo do envolvimento da classe trabalhadora em discussões por uma pauta mais ampla de reivindicações acerca de produtividade, abonos salariais, jornada de trabalho, segurança e saúde do trabalhador, o direito à greve, entre outras frentes. Lucio (2020) destaca o papel do funcionalismo público na adoção e estruturação das bases sindicais. Apenas a pós a Constituição Federal de 1988 este segmento teve seu direito de organização reconhecido. A partir de então, passaram a exigir a negociação coletiva institucionalizada no direito administrativo.

Em paralelo, juntamente com os trabalhadores do setor privado iniciaram uma sofisticação da estrutura sindical com a verticalização do planejamento e comando do movimento, transformando as Centrais Sindicais em organizações de nível superior.

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

Para a época, o país apresentava vários níveis de aderência ao movimento e, também várias particularidades regionais no tocante aos valores de remuneração das categorias. Consequentemente a disposição para o enfrentamento face à classe patronal também variava proporcionalmente em cada região. Dessa forma, acabaram sendo mais proeminentes as organizações municipais e estaduais, que por sua vez carregam menor número de membros sindicalizados e representam menor força, principalmente frente a grandes empresas nacionais e internacionais (COSTA, 2003).

A contribuição sindical obrigatória, garantiu o crescimento e condição de estruturação do sindicalismo, mas foi evidente a redução da base sindicalizada em virtude da queda no quantitativo de empregos formais ocorrida entre os anos 1989 e 1999 (CARDOSO, 1999).

Ao longo desse período, mais de 1 milhão e meio de empregos formais foram extintos, em sua maioria em decorrência do baixo crescimento econômico e da transformação e inovação tecnológica nos meios de produção, subcontratação, reorganização dos processos de produção, terceirização, entre outras razões. Houve crescimento da informalidade no trabalho, que por sua vez carrega uma diversificação ainda maior de setores e uma ligação infinitamente menor com a representação sindical (COSTA, 2003).

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

Além dessas novas tarefas para a atuação sindical na negociação dos direitos e reivindicações trabalhistas, também é observada uma baixa conversão ideológica por parte dos trabalhadores (BASTOS; COSTA, 1998).

Para Brasileiro e Brasileiro (2021), a década de 1990 também representou o retorno do movimento de forte contraposição à organização sindical e conseqüentemente aos direitos trabalhistas pactuados pela CLT. Sobre esse movimento, Antunes (2010) indica que ele acarretou tendências das relações de trabalho que dificultam a atuação sindical.

Krein (2018) registra que a volta da tendência mundial de mercantilização da força de trabalho começou já no período que sucede a crise dos anos 1970. Aponta, também, que nos anos 1980, na Europa ocidental, e anos 1990, no Brasil, houve um crescimento do desregulamento estatal em favor da autorregulação de mercado. O crescimento da discussão e conseqüente efetivação da desregulamentação e flexibilização da legislação trabalhista, o esvaziamento e desvinculação dos empregados da base sindical por meio do desemprego e da informalidade, individualização das relações de trabalho e a “burocratização e institucionalização das entidades sindicais”, são exemplos dessas tendências registradas em meados da década de 90.

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

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

## **2.2 Reforma trabalhista de 2017**

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

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

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

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

De forma mais contundente, Krein (2018) utiliza o termo “contrarreforma” para se referir ao que ele classificou como “um duro golpe contra os mais pobres”. Ele considera que a referida lei é a tradução do anseio de desregulação dos direitos trabalhistas por parte da classe patronal, que se fortaleceu com o esvaziamento do governo

do Partido dos Trabalhadores a partir de 2013. Esse movimento favorece a proeminência do mercado e do capital na condução dos acordos de remuneração frente à classe trabalhadora, que por desequilíbrio natural, sem a devida organização e proteção, perde na disputa.

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

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

Em que pese as mudanças acarretadas pela referida lei nos diversos pontos abordados, Galvão et al. (2019) indicam que a desobrigação da contribuição sindical por parte da classe trabalhadora visava atacar frontalmente o sistema de financiamento da organização sindical.

Galvão et al. (2019) salientam que a consequência da reforma é percebida na precarização das estruturas físicas dos sindicatos, o fechamento de postos de apoio, o fechamento de entidades sindicais e até a reestruturação para compartilhamento do mesmo espaço por mais de uma entidade sindical.

O Quadro 1 traz uma análise mais profunda de DIEESE (2017b), que elenca separadamente as alterações promovidas pela lei em torno da organização sindical e das negociações coletivas apresentando deficiências estruturais das modificações. Esses pontos são os que mais parecem influenciar na remuneração dos funcionários pela perspectiva de negociação entre a classe patronal e os sindicatos representantes dos funcionários.

**Quadro 1** – Alterações nas matérias de Organização Sindical e Negociações Coletivas

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

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

Fonte: DIEESE (2017).

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

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

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

### 2.3 Terceirização de serviços no âmbito da UFU

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

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

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

governamentais, se utilizada com controle, gestão e desenvolvimento, poderia ser uma solução para os problemas econômicos e financeiros do país, segundo os autores.

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

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

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

Entre as modificações em relação à forma com que essas licitações devem ser realizadas, Mizael, Murad e Antonialli (2020) mencionam a alteração de 2017, sob a Instrução Normativa (IN) nº 5. Destaca-se que anteriormente a essa IN, em 2016, segundo Miranda, Santos e Almeida (2019), a Controladoria Geral da União (CGU) e o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MP) anunciaram a IN nº 01, que tinha como objetivo uma ordenação sobre as questões de controles e governanças e entidades das instituições governamentais federais.

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

Tratado o histórico da terceirização na esfera pública do Brasil, em adição, observa-se ainda O cenário objeto da pesquisa - As Instituições de Ensino Superior. NAS IFES, foi por meio do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) que a separação entre cargos de carreira e acessórios ganhou fôlego na prática e acarretou a extinção de concursos para novas contratações daqueles cargos que não estivessem no Plano (MANARINO, 2017). tal medida abriu caminho para a necessidade de terceirização dos serviços nessas entidades.

Manarino (2017) aponta que a partir do programa promovido pelo Ministério da Educação, Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), foi possível observar um aumento nessas contratações terceirizadas no âmbito das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES). Destaca-se novamente que esse processo ocorreu

principalmente em atividades-meio, visto que as atividades fins – no caso das IFES, o ensino e pesquisa – oferecidas à sociedade é de responsabilidade estatal.

### 3. Metodologia

A análise dos dados ocorreu utilizando-se de inferência entre os dados obtidos com a análise documental dos contratos, convenções coletivas e entrevistas semiestruturadas com grupos envolvidos na definição do salário dos empregados terceirizados da UFU. Essas últimas, valendo-se dos princípios de cálculos de frequência, buscando identificar estruturas e características comuns às percepções dos entrevistados.

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

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

Em relação às convenções coletivas foram analisadas 5 convenções, apresentadas no quadro 2. A vigência usual de 5 anos dos contratos públicos de serviços terceirizados com dedicação exclusiva de mão de obra, a atualização do valor dos salários pagos aos funcionários terceirizados perpassa o reequilíbrio econômico-financeiro pleiteado anualmente pelas empresas contratadas.

**Quadro 2** – Lista dos Sindicatos analisados no percentual de ajuste

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

**Fonte:** Dados da pesquisa.

Partindo do pressuposto que os reajustes dos salários devem conferir uma recomposição das perdas inflacionárias anuais, buscou-se identificar de forma fundamentada o nível de relevância na utilização das convenções coletivas para a criação e reajuste de contratos de prestação de serviços terceirizados com dedicação exclusiva. Assim, foi realizada análise a partir do levantamento dos salários pagos para as categorias de motorista, recepcionista, servente de limpeza, vigilante e pedreiro. Tal levantamento levou em conta os salários pactuados nas convenções coletivas ligadas a tais contratos durante o período de 2013 a 2022.

Em relação ao público entrevistado, utilizou-se um formulário semiestruturado, com entrevistas gravadas e transcritas. Não houve necessidade de aprovação do Comitê de ética devido OFÍCIO CIRCULAR Nº 17/2022/CONEP/SECNS/MS pois se tratar de uma “pesquisa que objetiva o aprofundamento teórico de situações que emergem espontânea e contingencialmente na prática profissional, desde que não revelem dados que possam identificar o sujeito”. As entrevistas foram feitas com gestores e fiscais de contratos da UFU, representantes de cinco sindicatos (SINDEACO - Sindicato dos

Empregados nas Empresas de Asseio Conservação e similares do Triângulo Mineiro e Alto Parnaíba, Sindicato dos Trabalhadores em transportes Rodoviários de Uberlândia, Sindicato dos Empregados das Empresas de Segurança e Vigilância do Estado de Minas, SINTICOM-TAP – Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Uberlândia, Triângulo Mineiro e Alto Parnaíba e SINTAPPI/MG – Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Assessoramento, Pesquisas, Perícias, Informações e Congêneres de Minas Gerais)

Para início da análise, apresenta-se o Quadro 3 com o resumo dos dados pessoais dos entrevistados. Essa categorização traça um perfil dos entrevistados e, conseqüentemente, dos ocupantes de cada uma das categorias.

**Quadro 3** – Perfil dos entrevistados separados por categoria

	Quantidade	Média de anos Na Função	Média de Idade	Formação preponderante
Funcionário	5	7	35	Ensino médio
Empregador	5	24	50	Ensino superior
Gestor de Contrato	5	7	39,2	Especialização
Representante Sindical	4	9,2	47,4	Ensino superior
<b>Total</b>	<b>19</b>			

Fonte: Dados da Pesquisa

## 4. Análise de dados

### 4.1. Relação entre a reforma e os ajustes salariais dos terceirizados da UFU

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

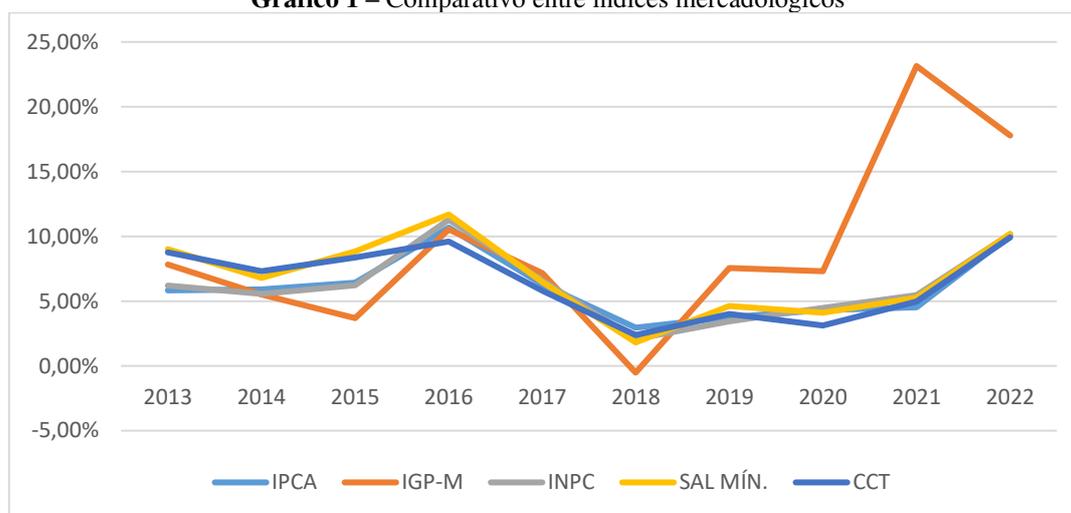
Estes índices, conforme normatizado pelo Decreto nº 9.507, de 2018, não podem servir para reajustes de contrato com terceirização de mão de obra (BRASIL, 2017). Porém, a comparação entre estes parâmetros proporcionou uma visão de correlação entre a reforma trabalhista e a remuneração dos funcionários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

Para se calcular o percentual de reajuste dos salários pactuados nas convenções coletivas de trabalho analisadas, a fórmula utilizada consistiu no valor do salário da última convenção e, a partir deste, subtraído o valor do salário da convenção anterior. Para identificação do percentual representativo, essa diferença foi dividida pelo valor da convenção anterior. Este cálculo seguiu a série histórica dos anos de 2013 a 2022. Ressalta-se que não foi considerada nesta perspectiva qualquer alteração nos benefícios também abordados nas respectivas convenções, por entender que o foco da pesquisa se restringe ao salário dos funcionários. Para esse estudo foram elencados os 3 índices mais utilizados nos reajustes contratuais para comparação. O Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA, é calculado pelo IBGE e busca medir a inflação a partir de preços de serviços e produtos comercializados no varejo e de grande impacto no orçamento das famílias (IBGE). O Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC também é de responsabilidade do IBGE e objetiva avaliar o custo de vida das famílias segundo diferentes faixas de rendimento. O Índice Geral de Preços - Mercado (IGP-M) é calculado pela Fundação Getúlio Vargas, e leva em conta a variação de preços de bens e serviços, mas também de matérias-primas utilizadas na produção agrícola, industrial e construção civil.

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

No Gráfico 1, constam os índices de preços, de reajuste do salário mínimo e a média de ajuste das convenções coletivas. Ali demonstra-se que ambos seguem o mesmo movimento. Isso porque apesar de cada um possuir metodologias diferentes, os itens avaliados que os compõem se assemelham em sua maioria. Tal comparativo mostra convergência com a análise de Brasileiro e Brasileiro (2021), Lucio (2020) e Krein (2018), que demonstram uma tendência de perda do protagonismo dos sindicatos nas negociações entre as classes patronal e laboral.

**Gráfico 1** – Comparativo entre índices mercadológicos



Fonte: Dados da Pesquisa.

O único índice com variação fora do percurso dos demais neste comparativo foi o IGP-M, que no período pós-reforma, impulsionado pelos efeitos da pandemia demonstrou um aumento expressivo.

**Quadro 4** – Análise de vantajosidade das convenções nos períodos pré e pós reforma

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

Fonte: Dados da Pesquisa.

Nesta primeira parte da análise, fica claro o desgaste e a perda de protagonismo dos sindicatos refletidos nas atualizações salariais propostas em suas respectivas convenções coletivas após a reforma trabalhista. O quadro 4 faz uma compilação do dos ajustes das convenções frente aos outros parâmetros avaliados nos períodos pré e pós reforma.

Salienta-se que, mesmo em detrimento do período de pandemia, com exceção do IGP-M, a curva das convenções e dos demais índices mantiveram variações semelhantes

Com isso, depreende-se que este evento, isoladamente, não pode ser levantado como justificativa isolada para uma queda nos percentuais de reajuste firmados nas convenções.

Além da comparação feita em torno das convenções frente aos índices mercadológicos, realizaram-se entrevistas com pessoas dos grupos envolvidos para identificar elementos que indiquem a sua percepção sobre os impactos trazidos pela reforma trabalhista.

#### **4.2. A percepção dos grupos envolvidos em relação aos resultados trazidos pela reforma.**

Após a coleta dos seus dados pessoais, os entrevistados foram indagados acerca dos possíveis resultados consequentes da reforma trabalhista em questão.

Foi perceptível que os entrevistados no grupo de funcionários não indicaram com convicção seu conceito positivo ou negativo acerca da reforma, denotando algumas vezes desconhecimento acerca da matéria. Em linhas gerais, a maioria dos entrevistados viu como positivos ou indiferentes os efeitos da reforma:

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

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

A minoria dos entrevistados desse grupo apresentou descontentamento com as alterações da nova lei, como apresentadas abaixo:

Não acho que essa lei é legal. Igual na reforma da previdência. (...) Não vejo benefício algum (FUNCIONÁRIO 4)

Essa reforma é boa para o empresário. Se permite aumento da carga de trabalho, é boa apenas para o empresário (FUNCIONÁRIO 5)

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

Não percebi diferença no meu salário após o início dessa reforma. (FUNCIONÁRIO 1)

Acho que continuou a mesma coisa. (FUNCIONÁRIO 5)

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

Eu acredito que o principal benefício para a classe trabalhadora com a reforma foi a flexibilidade que ela deu, tanto para o empregado quanto para o empregador. As negociações estão mais diretas. Hoje o funcionário tem mais maleabilidade de negociação com o empregador que antes não existia [...]. Podendo aí flexibilizar férias, jornadas de trabalho, home-office (...) (EMPREGADOR 3)

Porém, no que tange aos efeitos da reforma especificamente na remuneração dos trabalhadores terceirizados, além de não haver unanimidade nas respostas, os empregadores não foram convictos na indicação de benefícios para os funcionários. Quatro respostas foram evasivas e justificaram atrelamento dos ajustes das convenções a índices mercadológicos. Um dos empregadores entrevistados afirmou que os resultados foram negativos para o salário destes trabalhadores:

Para o empregado, eu acredito que, num todo, foi maléfico (no tocante à remuneração). E eu explico o porque do meu ponto de vista: com a reforma, os sindicatos perderam muita força (...) porque a contribuição antes era obrigatória, agora não é mais. Praticamente a gente não vê contribuição espontânea hoje (...). Com isso, as negociações, as que existem, são poucas, (...) e acaba que o trabalhador e muitas categorias ficam sem um piso salarial. A gente vai pelo mercado. (EMPREGADOR 2)

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

Entendo que de uma forma geral foi ruim para os funcionários. Dentre vários pontos acho que o fato dela ter tirado desses trabalhadores o direito de recorrer judicialmente sem correr o risco de ter que arcar com as custas do processo foi a pior coisa. Também acho que essa história de livre negociação entre patrão e empregado não é benéfico. (GESTOR DE CONTRATO 1)

Acerca do impacto na remuneração dos funcionários, os Gestores de Contrato demonstraram não possuir dados comparativos quanto à redução salarial especificamente dita. Porém, para quatro Gestores, a partir da promulgação da reforma, a atualização salarial, ficou prejudicada pelo menos no que tange ao tempo processual para tal reflexo na folha dos funcionários.

A gente percebe que a maioria dos funcionários possuem outras atividades em outras empresas nos dias que não estão de plantão. Isso tem ficado muito frequente. Eu acho que isso é um sério indício de que o salário não tem sido recomposto da forma certa. Antes não tinha isso. (GESTOR DE CONTRATO 4)

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

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

A reforma trabalhista trouxe impactos negativos a classe trabalhadora. Muitos empregados desistiram de ingressar com reclamação trabalhista contra seus empregadores diante do risco de serem condenados ao pagamento de honorários, sejam os honorários advocatícios, sejam os honorários periciais a serem pagos pelo empregado que for sucumbente em seu processo. Atualmente, a CLT flexibiliza também, por exemplo, a forma de pagamento de horas extras por intermédio de compensação na jornada de trabalho. (SINDICATO 2)

Foi possível relacionar as respostas do grupo de funcionários com a análise proferida por Bastos e Costa (1998), que indica um baixo envolvimento e identificação dos funcionários celetistas com os sindicatos. Nas entrevistas realizadas, não houve preponderância ou protagonismo sindical no que tange à remuneração tampouco apoio para a obrigação da contribuição sindical. Revela-se um certo descolamento entre o

conhecimento dos funcionários acerca da reforma e os reais impactos nas relações de trabalho em que os mesmos estão inseridos, não havendo muita correlação entre os temas para estes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sem dúvida, a participação da entidade sindical é indispensável para garantir melhores condições salariais aos empregados. Sem a atuação

sindical, os empregados estariam expostos a salários menores, vinculados ao salário-mínimo federal. (SINDICATO 2)

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

Então, levando em conta essa questão do pouco conhecimento político e de classe do trabalhador brasileiro, eu acho que tem que continuar sim (obrigação da contribuição). Se fosse um trabalhador consciente, que soubesse do que se trata, de que ele deveria jogar no time dos trabalhadores e não dos patrões (...). Na realidade o trabalhador brasileiro tem um nível muito baixo de consciência política, de consciência de classe, então, por exemplo, recentemente eu trabalhei um caso de um filiado, trabalhador, onde ele me disse que não era trabalhador, mas sim um colaborador da empresa. (SINDICATO 1)

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

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este estudo analisou a relação entre a reforma trabalhista de 2017 com a redução salarial de empregados terceirizados de contratos UFU, bem como a percepção dos agentes envolvidos, representados pelos gestores de contrato, funcionários, representantes do sindicato e empregadores, nessa relação.

O comparativo realizado entre os índices de preços, salário mínimo e convenções, demonstra que, com algumas exceções, o produto de todos eles se assemelha com pouca variação percentual durante o período analisado. O IGP-M no ano de 2020, em virtude da pandemia de Covid-19, teve uma variação muito acima dos demais parâmetros e, também, da sua própria média. Em contrapartida, houve convenções que se descolaram negativamente, de forma acentuada, dos demais índices sem a devida recomposição nos anos sucessores.

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

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

Os sindicatos foram enfáticos na colocação da percepção negativa da reforma apontando perdas de direitos e alta dificuldade com a perda de financiamento por parte da desobrigação da contribuição. Porém, chamou a atenção de um dos representantes sindicais que se colocou a favor desta alteração com o argumento de que a medida

fortalece os sindicatos atuantes em detrimento daqueles que, na sua percepção, “poluem” o espaço e a imagem destas entidades. Esta posição convergiu com a de um empregador que também indicou sentir fortalecimento de alguns sindicatos em virtude da extinção de outros menores ou menos atuantes.

A pesquisa também demonstrou que para os empregadores, gestores de contrato e, também, para os próprios sindicatos, há um certo conformismo na utilização dos índices de preços como base para ajuste das convenções e conseqüentemente dos salários, sendo tentado pelos sindicatos negociar um ou dois pontos percentuais acima de tais parâmetros. Porém, foi pontualmente colocado por um representante sindical e, de forma inesperada, alinhado às falas de um dos empregadores, que os índices utilizados para balizar tais reajustes não contemplam da forma correta as perdas inflacionárias dos trabalhadores, tendo em vista que em suas métricas são considerados vários itens que não representam peso no orçamento da maioria dos empregados.

O trabalho limita-se ao estudo dos contratos de terceirização dentro da UFU e dos dados disponíveis, bem como o público selecionado para as entrevistas.

Dado que o Decreto nº 9.507 de 2018, restringe o ajuste às convenções, constatou-se a percepção de que as atualizações salariais não cobrem as perdas inflacionárias contraídas nos períodos correspondentes.

Para todos os funcionários entrevistados há a percepção de que as atualizações salariais não cobrem as perdas inflacionárias contraídas nos períodos correspondentes. Para os empregadores, os ajustes das convenções promovem uma recomposição inflacionária justa, em sua maioria, convergiram no sentido de que sim. Os gestores de contrato não foram convictos acerca da efetividade dos sindicatos e suas convenções no objetivo de recompor os salários dos funcionários terceirizados frente à inflação. O conjunto das respostas demonstraram falta de conclusão sobre o assunto, dando claras indicações da necessidade de um estudo mais aprofundado. Além disso, indica-se estudos em outros casos de IFES em caráter comparativo.

## REFERÊNCIAS

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

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

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

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF. Disponível em: < [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/13467.htm)>. Acesso em: 08 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993**. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8666cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666cons.htm)>. Acesso em: 08 set. 2021.

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

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

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

COSTA, Marcia da Silva. Reestruturação produtiva, sindicatos e a flexibilização das relações de trabalho no Brasil. **RAE-eletrônica**, v. 2, n. 2, art. 10, pp. 1-16, 2003.

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

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

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

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

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

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

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social, revista de sociologia da USP**, v. 30, n. 1, pp. 77-104, 2018.

LUCIO, Clemente Ganz. A reforma das relações sindicais volta ao debate no Brasil. **Estudos Avançados**, v. 34, n. 98, pp. 127-142, 2020

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

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

MIZAEEL, Glener Alvarenga; MURAD, Cristina Grazielle Chagas; ANTONIALLI, Luiz Marcelo. Perspectivas da Terceirização na Administração Pública na Nova Abordagem de Contratação. **Teoria e Prática em Administração**, v. 10, n. 1, pp. 25-37, 2020.

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

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

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

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