

TRABALHO E TERCEIRIZAÇÃO: CONTEXTO DOS SERVIÇOS DE LIMPEZA NA FACULDADE DE DIREITO E CIÊNCIAS DO ESTADO – UFMG¹

WORK AND OUTSOURCING: CONTEXT OF THE CLEANING JOBS AT LAW AND STATE SCIENCE AT FEDERAL MINAS GERAIS UNIVERSITY

**Amanda Mariana Silveira, Camila Bruna Duarte Domingos,
Danielle Borges Lambertucci, Maria Isabela Gonçalves
Gomes Pacheco e Tábatta Joplin Moreira Andrade.**

RESUMO

Esta pesquisa pretende demonstrar como trabalhadores que exercem profissões subjugadas sentem-se em relação ao seu trabalho, ao ambiente onde executam suas atividades e as pessoas que fazem parte deste local. Buscamos entender, através da visão dos empregados terceirizados - do setor de limpeza -, e analisar, sob a ótica da sociologia do trabalho, o ambiente de trabalho dessas mulheres para demonstrar a precariedade do serviço dentro da Faculdade de Direito da UFMG e sua influência no comportamento dessas trabalhadoras. Foram utilizados questionários qualitativos para o levantamento de dados, juntamente com rodas de bate papo, no intuito de ouvi-las, em busca de entender seus sentimentos para com o trabalho nas diversas situações que permeiam seu dia a dia. Além disso, analisaremos como a terceirização do trabalho torna as relações entre empregador e empregado mais precárias e como as faxineiras são afetadas por esse fenômeno, em muitas situações, perdendo seus direitos e sendo acompanhadas por um sentimento de insegurança.

PALAVRAS-CHAVE: serviços de limpeza, terceirização, invisibilidade, sentimentos em relação à profissão que exerce.

¹ Agradecemos a nossa empenhada Professora Sielen Barreto Caldas de Vilhena, por ter nos dado a oportunidade de executar este trabalho e por toda força, motivação e dedicação despendida conosco.

Aproveitamos para destacar a orientação dos estagiários Talita Camila Gonçalves Nunes e Felipe Soares, a qual foi essencial para a conclusão deste.

Às responsáveis pela limpeza e organização da FDCE - UFMG, somos gratas, não somente pela contribuição para nosso trabalho, mas também, por ter nos enriquecido pessoalmente com suas histórias de vida."

ABSTRACT

This research aims to demonstrate how workers in sub judged professions feel in relation to their work, the environment where they perform their activities and the people who are part of this site. We try to understand, through the vision of outsourced employees - the cleaning industry - and to analyze, from the perspective of sociology of work, the working environment of these women to demonstrate the precariousness of the service within the Law School of UFMG and its influence on behavior of these workers. qualitative questionnaires for data collection were used, along with chat wheels, in order to hear them, seeking to understand his feelings towards the work in the different situations that permeate their daily lives. In addition, we will analyze how the work of outsourcing makes the relationship between employer and employee and more precarious as the cleaners are affected by this phenomenon, in many cases, losing their rights and being accompanied by a feeling of insecurity.

KEY-WORDS: cleaning job, outsourcing, invisibility, feelings in relation to the job that performs.

1 INTRODUÇÃO

Com o advento do mundo moderno, os modos de organização da produção vão se transformando e com isso exigindo que as relações de trabalho também se modifiquem para se adaptar nesse novo contexto. A terceirização, fenômeno recente, entendida como fenômeno através do qual uma empresa contrata um trabalhador para prestar seus serviços a uma segunda empresa, denominada de tomadora (YAMAMOTO, 2015), também não foge desse pensamento globalizado, e surgiu justamente no contexto de flexibilização das relações de emprego.

Na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), diversos segmentos que trabalham na universidade são empregados terceirizados, e dentro desse grupo estão os serviços da área de limpeza e conservação, setor de estudo desse trabalho. A terceirização interna, é tida como a contratação de um empregado terceirizado para trabalhar dentro de

outra empresa, visto que esta empresa “em vez de usar os seus próprios empregados para produzir bens ou serviços, a empresa traz para dentro trabalhadores de outra.” (VIANA, 2013, p.119).

No entanto, a forma de contrato proposta pela terceirização compreende que o trabalhador esteja sujeito às ordens da empresa a qual pertence – que fora contratada, prestadora de serviços – não estando sujeitas às ordens da empresa contratante. Contudo, mesmo não recebendo ordens direta da contratante os funcionários da contratada devem respeitar o ambiente de trabalho e seguir as normas previstas. Para tanto, neste presente trabalho, a UFMG é a tomadora de serviços, contrata a empresa que fornece a mão de obra da qual ela precisa.

Na Faculdade de Direito e Ciências do Estado (FDCE), da própria UFMG, existe um espaço de convivência, mais conhecido como Território Livre, que também conta com os serviços de limpeza das faxineiras terceirizadas. Esse local sempre acolheu a comunidade acadêmica e o público externo, entretanto, o espaço vem passando por situações de conflito, devido ao aumento do público externo que utiliza esse espaço para fins não acadêmicos.

Deste modo, buscamos entender, através da visão dos empregados terceirizados - do setor de limpeza –, e analisar, sob a ótica da sociologia do trabalho, o ambiente de trabalho dessas mulheres para demonstrar a precariedade do serviço dentro da Faculdade de Direito da UFMG e sua influência no comportamento dessas trabalhadoras. E, para tanto, foram utilizados questionários qualitativos, aplicados com cada uma das trabalhadoras, juntamente com rodas de bate papo, no intuito de ouvi-las, em busca de entender seus sentimentos para com o trabalho nas diversas situações que permeiam seu dia a dia.

2 SOCIOLOGIA DO TRABALHO

Como sabemos, a sociologia tem como um objetivo geral o estudo da sociedade, não se estuda mais a sociedade e seus comportamentos no geral, mas o universo e as relações sociais do trabalho e dos trabalhadores. Ela busca entender não somente as

relações de trabalho no mundo atual, mas também as mudanças que ocorreram com o passar dos anos. Antes das Revoluções Industriais, o ócio era sinal de prestígio e uma humilhação na época era pensar em alguma forma de "trabalho". Somente após as Revoluções podemos pensar em remuneração como moeda.

Com as grandes transformações que ocorreram ao longo dos últimos séculos nas relações de "trabalho", a sociologia passou a observar com olhos mais atentos aos detalhes dessa área surgindo, assim, a sociologia do trabalho. Assim como a sociologia, a sociologia do trabalho tem grandes e influenciáveis nomes como Marx, Weber e Durkheim, os quais já tratavam das transformações nas relações de trabalho, na vida do trabalhador, dentre outros.

Para compreendermos o que busca entender a sociologia do trabalho precisamos, primeiramente, entender o que é o trabalho de fato. De uma forma mais objetiva, podemos dizer que o trabalho é a venda, pelo trabalhador, de sua força de trabalho, com o objetivo de manter seu sustento, o que Marx denomina de "Mais-Valia" (MARX, 2013). Após as Revoluções Industriais, o homem se viu forçado a sair do campo e começaram então a viver nas cidades. Como não tinha mais a oportunidade de produzir o que consumia, passava a depender da venda de sua força de seu trabalho para indústrias com intuito de sustentar sua família.

Karl Max foi um dos teóricos que mais pensou na relação trabalhador e capital e as relações do trabalho. Ele as separou como relações pré-capitalistas e relações no mundo do capital. A diferença entre elas está na forma de viver do trabalhador, que antes obtinha os meios necessários para produzir e sobreviver do que produzia e, agora, no mundo capitalista, ele já não detém o conhecimento da produção, vende sua força de trabalho para fazer uma tarefa repetitiva e somente sabe fazer, geralmente, uma das funções necessárias para se obter o produto final. Para Marx (2013), a "recompensa" do trabalho em forma de moeda, o que ele chama de "coisificação" da força de trabalho, passaria a ser um objeto para ser vendido e, conseqüentemente, chegaria-se à exploração e/ou alienação do trabalhador.

O Marx descreve como ocorre essa alienação em quatro aspectos, sendo o primeiro deles o produto, que é um estranho ao trabalhador e logo se torna um gigante

perante ele. Quanto mais se esgota a força do trabalhador, mais “poderosos” se tornam os produtos em questão. Alienação da atividade produtiva é outro problema apontado pelo autor, o trabalho deixa de ser “manifestação essencial do homem” e torna-se um trabalho gerado pela necessidade externa, “forçado e não voluntário” e como consequência ter-se-ia a corrupção do comportamento humano.

Marx considera ainda que a alienação do trabalho causa ao homem uma alienação também ao gênero humano. Como isso implica para ele na perda da humanidade, o homem fica vulnerável, como os animais, e a vida alienada surge como um “meio de vida”. O último aspecto apontado por ele é a alienação do homem para com o homem, tornando-se um estranho com o outro. Isso, para Marx (2013), se dá pela alienação recíproca dos operários capitalistas.

Uma das principais críticas feitas pela sociologia do trabalho tem como referência o processo de alienação em que o trabalhador encontra-se inserido, bem como sua remuneração que muitas vezes está abaixo do necessário para sobreviver nesta sociedade capitalista. Portanto, de forma alguma podemos menosprezar os escritos de Marx, uma vez que seus trabalhos elucidam os acontecimentos que ainda se fazem presentes no século XXI.

Com o passar dos anos, os trabalhadores foram conquistando direitos, que nos anos anteriores às Revoluções lhas eram negados. Vale ressaltar que os conquistaram diante de muitas lutas, muitos tiveram suas vidas perdidas, outros perderam membros de seus corpos, e todos os trabalhadores no geral enfrentavam formas desumanas de trabalho. Diante das conquistas do trabalhador, muita coisa mudou. Hoje em dia, em muitos países - principalmente ocidentais - há direito do trabalho e leis trabalhistas, que impedem teoricamente que abusos sejam cometidos contra os trabalhadores.

Possuir alguns direitos assegurados em lei, como carteira do trabalho, FGTS, férias remuneradas, não humanizam as relações de trabalho e não “dignificam” o homem como se esperavam, mas fazem destes muitas vezes homens invisíveis (COSTA, 2004)², e conformados. Estes trabalhadores, por mais humilhados que possam se sentir, sentem-se

² COSTA, Fernando Braga da. Homens Invisíveis: relatos de uma humilhação social. São Paulo: Globo, 2004. 254p.

privilegiados em estarem com suas carteiras assinadas, por terem um salário maior que o do mercado e por terem como colocar o “pão na mesa” de sua família. Toda a humilhação é tratada como parte do trabalho, por mais que os deixem tristes, não tem o que se fazer.

Com o mundo capitalista as relações ficaram cada vez mais competitivas, e isso não só no mercado de consumo, mas também no mercado de trabalho. Com as dificuldades de conseguir um emprego que lhes dê alguma segurança os trabalhadores, que muitas vezes não tem um grau muito elevado de escolaridade, aceitam muitas formas de humilhação no trabalho, pois se sentem, a todo o tempo, ameaçados; sentem que por uma queixa poderão ser despedidos, que pessoas para lhes substituir no mercado não faltam e essa substituição facilmente feita. Isso é o que faz com que a maioria dos trabalhadores ande nas “rédeas curta” dos empregadores, com o medo de perder o salário e a segurança que os trabalhadores de carteiras assinadas possuem a precarização do trabalho ainda faz parte da realidade brasileira, como visto no documentário carne e osso, produzido pela ONG Repórter Brasil, em 2011, sob direção de Caio Cavechini e Carlos Juliano Barro; e em muitas outras realidades que nos são desconhecidas, como se fossem legal.

Nas entrevistas, as mulheres, na maioria do tempo, demonstravam estarem felizes com seus trabalhos e que não havia muito o que reclamar. Porém, todas advertiam sobre questões em relação ao corte de gastos, que culminou na redução no número de contratados e na aquisição com matérias de limpeza, feito pela Universidade, que resultou no aumento do serviço. No geral, não houve, durante as entrevistas, a demonstração de insatisfação com o serviço prestado, tampouco com o local de trabalho. Esse fato, à luz da sociologia do trabalho, soa como uma alienação, uma vez que tudo estaria perfeitamente bem no primeiro momento, e as coisas que as desagradavam se tornavam pequenas diante a satisfação geral das trabalhadoras, não só com a UFMG, mas com a Conservo, que é a empresa que presta o serviço na universidade.

Uma das entrevistadas quando questionada se gostaria de mudar de profissão preferiu que não gostava de estudar e, por isso, não se vê exercendo um trabalho diferente. Podemos notar que a maioria começou a trabalhar ainda na adolescência, já trabalhavam em casas de famílias, como diaristas, até chegarem a trabalhar na terceirizada da Faculdade. Notamos, de face deste relato, um retorno aos tempos iniciais

da revolução industrial, onde as pessoas começavam a trabalhar muito cedo para poder garantir seu sustento, e mesmo que tenham havido mudanças nas sociedades em geral, não há como negar que ainda há prevalência de certas nuances das revoluções industriais ainda na atualidade.

Os relatos que foram expostos durante o momento proposto para o desenvolvimento do presente trabalho permitiu refletir sobre a importância da sociologia, vez que esta é uma das únicas ciências que buscam entender o trabalho e o trabalhador. Ainda, durante o momento proposto, pudemos sentir algumas experiências vividas pelas entrevistadas, tais como: "eu não preciso passar por isso!"; "eu sei o meu lugar"; "ele me chamou de negra, mas não liguei, é apenas um adolescente"; "eu sei que sou teimosa em usar um elevador proibido pra mim, sei que estou errada". Esses relatos abrem questionamentos e discussões que ainda estão muito presentes em nossa sociedade. Relação esta separatista, entre estes e aqueles, como se não vivessem num mesmo ambiente, num mesmo lugar. A partir de então, cabe-nos perguntar: "quem, melhor que os oprimidos, se encontrará preparado para entender o significado terrível de uma sociedade opressora? Quem sentirá, melhor que eles, os efeitos da opressão? Quem, mais que eles, para ir compreender a necessidade da libertação?" (FREIRE, 2014)

3 SERVIÇOS DE LIMPEZA E O PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO

No Brasil, a terceirização passou a ser realizada também no âmbito da Administração Pública Direta e Indireta. Isso significa que contrata-se os serviços de uma empresa privada para a realização de atividades secundárias, pois a possibilidade de transferência dessas funções era vista como uma alternativa de reduzir os déficits estatais com a racionalização de recursos públicos. Mais que isso, a descentralização foi proposta de forma que o aparelho estatal não se agigantasse de forma desenfreada, podendo focar seus esforços e recursos nas atividades-fim de forma mais eficiente e eficaz.

A primeira norma que veio regular o tema foi o Decreto-Lei nº 200/67, que prevê, em seu Art. 10 que a execução das atividades da Administração Federal deverá ser

amplamente descentralizada, e que:

§7º. Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a administração procurará desobrigar-se da realização material das tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos da execução.³

Já em 1993, o TST revisando a jurisprudência consolidada na época, produziu a Súmula nº 331, que trouxe maiores esclarecimentos sobre o tema. Porém, como continuava a ser omissa sobre determinados pontos, principalmente em relação à responsabilização da Administração Pública pela prática da terceirização, em 2011, uma nova redação foi dada a Súmula e ainda foram inseridos os itens V e VI, passando a versar sobre o tema da seguinte forma:

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 03.01.74).

II – A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da CR).

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e subordinação direta.

³ Decreto-Lei nº 200/67. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De10200.htm>. Último acesso em: 23/11/2015.

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial.

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

mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.⁴

Dessa forma, ficam limitados os casos em que a terceirização poderia ser feita de forma lícita, e quais seriam as suas barreiras, como a ausência de pessoalidade e subordinação direta entre o empregado terceirizado e o responsável do órgão no qual está executando seus serviços. Se alguma dessas regras forem ignoradas a prática seria considerada ilícita e caracterizaria vínculo empregatício entre as partes.

Além disso, é importante enfatizar que, em relação aos encargos trabalhistas previstos no contrato e não cumpridos pela empresa, a responsabilidade da Administração Pública não acontece de forma voluntária, para que isso ocorra é necessário comprovar que o ente público demonstrou conduta culposa; isto é, deixou de acompanhar e fiscalizar o cumprimento das cláusulas contratuais firmados com a empresa prestadora dos serviços.

Atualmente, os serviços, e limpeza, conservação e desinfecção, são prestados pela empresa Conservo Serviços Gerais Ltda., que fornece a mão de obra de seus empregados para executarem tais tarefas que são imprescindíveis para o andamento

⁴ SÚMULA 331. Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/TST/Sumulas.htm>>. Último acesso em: 23/11/2015.

das atividades do prédio da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), autarquia federal, que é contratado através de licitação pública, dentro dos termos da Lei 8.666/93, da Instrução Normativa nº 02, de 30 de abril de 2008, e outras legislações que versarem sobre o tema.

Como vimos, os responsáveis pela faxina são empregados terceirizados. Esse grupo na Faculdade de Direito é composto em média por 15 faxineiras, todas do sexo feminino, que ficam encarregadas de manter a organização de todo o espaço que compreende a faculdade. A Conservo dispõe de uma pessoa, do seu quadro, que vai trabalhar na unidade como encarregada, e essa fica responsável por coordenar e supervisionar as atividades do grupo. Pelas entrevistas feitas, verificou-se que o encarregado é o maior, e talvez único, contato que as faxineiras têm com a empresa. Durante os relatos, podemos ouvir das entrevistadas que não havia nada a reclamar da empresa e ainda que se todas as empresas trabalhassem da forma correta e justa que a Conservo as trata, pagando seus salários em dia, muitos trabalhadores não teriam tantos problemas em relação ao emprego.

Muito se tem discutido sobre os efeitos da terceirização nas relações trabalhistas. Diversos doutrinadores escrevem sobre seus efeitos negativos, como a perda de direitos, sentimento de subvalorização dos terceirizados em relação aos contratados efetivos, e diminuição de direitos trabalhistas, que se pode resumir pela busca incessante ao lucro à custa do bem estar do trabalhador. Todavia, esse não é um campo no qual todos partilham da mesma opinião, outros autores irão apontar que a prática resulta em benefícios no campo estatal e irão defender a sua utilização.

O argumento dos autores que combatem essa prática no setor público gira em torno da redução dos gastos públicos em face da vasta série de atividades da qual é incumbido de prestar. Dentre os que defendem sua adoção está Fernandes (1996), que defende:

A terceirização constitui, ao lado de outros instrumentos bastante em voga, uma possibilidade, no âmbito da Lei, estabelecida para redução da participação do Estado em tarefas impróprias. Os limites desse instrumento permitem vislumbrar a fronteira final do serviço público, em precisa consonância com a atual política que

vem sendo implementada pelo atual governo e cujas raízes no direito positivo pátrio em breve completarão 30 anos de existência e, lamentavelmente, de incompreensão e inobservância.⁵

Contudo, divergindo desse ponto de vista, alguns autores vão trabalhar sobre a lógica de que a terceirização reflete de forma negativa, principalmente sobre a figura do trabalhador, que tende a virar a própria mercadoria da relação, pois ele é o meio para que o empregador receba retorno financeiro. Além disso, essa prática tende a não propiciar segurança devido à alta rotatividade da mão de obra, gerando reações individualistas nas relações de trabalho e fazendo com que os trabalhadores passem a “reunir sem unir”. Nas palavras de Viana (2011), a terceirização é usada como artifício de controle, pois

Ela divide já não apenas o trabalho, mas a classe que trabalha, semeando o medo no chão da fábrica e colhendo um novo espécime de trabalhador – mais dócil e solitário, e ao mesmo tempo sempre móvel e ansioso, modelo ideal para um ritmo de trabalho trepidante, mutante e absorvente, tal como as músicas, as modas e tudo o mais que nos cerca.⁶

No contexto das responsáveis pelo serviço de limpeza, a terceirização pode ser compreendida como um verdadeiro estigma, pois pode ser sentida como uma vivência social excludente, por não serem beneficiadas da mesma forma que os outros funcionários e ainda tratados de forma desvalorizada, na concepção de algumas pessoas elas são vistas (e, por vezes, se sentem) como inferiores dentre os grupos que compõem a estrutura organizacional da Faculdade, sendo assim estariam “abaixo” dos alunos, professores e servidores.

Mesmo que esses efeitos sejam sentidos de forma sutil, ou quase imperceptível,

5 FERNANDES, Jorge Ulisses Jacoby. A Terceirização no Serviço Público. Revista Síntese Trabalhista, Porto Alegre, n. 79, p. 132, jan. 1996.

6 VIANA, Marcio Túlio. DELGADO, Gabriela Neves. AMORIM, Helder Santos. Terceirização: Aspectos Gerais. A Última Decisão do STF e a Súmula 331 do TST: Novos Enfoques. Revista do Tribunal Superior do Trabalho: Vol. 77, n.1 (jan./mar. 2011).

os trabalhadores veem a necessidade de se flexibilizarem para conseguirem conquistar seu emprego; eles não deixam de existir e as relações de trabalho vão se precarizando na mesma medida. Pois pagar o salário de forma correta não é mais que a obrigação da empresa, porém a assistência que ela deveria despender para com seus empregados vai muito mais além.

4 CONTRATOS

Atualmente, a UFMG possui um contrato com a empresa CONSERVO SERVIÇOS GERAIS LTDA, para a prestação de serviços de limpeza, conservação e desinfecção dos prédios da UFMG, tanto em área externa como interna. Trata-se do contrato Nº 017/2013, que foi realizado através da modalidade de pregão eletrônico. Já em sua Primeira Cláusula, Parágrafo Segundo, fica estabelecido:

Os serviços objeto deste Contrato serão prestados por profissionais com salários, no mínimo, iguais aos estabelecidos pelas respectivas convenções ou dissídios coletivos de trabalho celebrados entre os sindicatos dos trabalhadores e os sindicatos patronais, de acordo com o enquadramento sindical respectivo.⁷

O sindicato representante dos faxineiros é o SINDEAC, ou seja, é nele que se enquadram as convenções a serem seguidas a cerca dos salários dos profissionais contratados. Na convenção coletiva atual do sindicato fica estabelecido reajuste de 9,5% dos salários e garantido direitos como adicional por acúmulo de função, multa de 8% no atraso do pagamento, possibilidade da empresa adotar jornada especial, etc.

Quanto ao horário, este também vem estabelecido no contrato e em conformidade com a Convenção Coletiva de Trabalho:

⁷ Pró-Reitoria de Administração. Contrato Nº 017/2013. Cláusula Primeira: Objeto, Parágrafo Primeiro. Pág. 1.

I - Prestar os serviços no horário compreendido entre 06:00 e 22:00 horas, e entre 22:00 e 06:00 horas nos locais previamente determinados, de segunda a sábado, devendo, contudo, ser obedecido o disposto na Convenção Coletiva de Trabalho, quanto à jornada individual;

a) a jornada individual é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais;

b) o intervalo diário para almoço ou jantar é de 1 (uma) hora;⁸

Ao entrevistar as empregadas do prédio de Direito, não houveram reclamações quanto aos salários e pagamentos. Os horários, igualmente, são obedecidos conforme o contrato, sendo que o primeiro turno é de 6h da manhã às 15h e o segundo de 15h às 22h. Porém, apenas uma das entrevistadas trabalha no segundo turno e, segundo outros funcionários, responsáveis pela segurança da unidade predial, o período da noite é o que há maior movimentação no prédio. Ou seja, é um período que demanda maior cuidado devido ao grande número de pessoas que circulam neste horário, aumentando a carga de serviço das faxineiras. Todas relataram que há muitos serviços no prédio a serem feitos e, com os cortes de gastos, que levou ao corte de funcionários, o serviço aumentou. Ocorrendo, em consequência, o aumento da responsabilidade por mais setores do prédio.

Os horários de almoço e pausa de 15 minutos também são cumpridos. O horário de almoço é feito de 12h às 13h, mas a questão a ser analisada aqui, é o local reservado para que elas possam fazer suas refeições dentre outras coisas mais, visto que a localidade encontra-se em condições insalubres. Não há ventilação, é pequeno e se encontra na garagem no prédio. Há pouco tempo fora feita uma reforma na garagem dos professores para que acomodassem melhor os carros, mas não foi pensado em acomodar melhor as trabalhadoras daquele local.

Algumas delas relataram que procuravam fazer o horário de almoço em salas ou locais vazios do prédio dado que no local reservado para elas não sentiam-se bem para

⁸ Pró-Reitoria de Administração. Contrato N° 017/2013. Cláusula Terceira: Obrigações e Responsabilidades da Contratada, Parágrafo Segundo- Quanto ao Horário. Pág. 5

almoçar. E isto é uma forma estranha de cumprir com o contrato pois, apesar de cumprir as regras, ainda assim essas pessoas são tratadas com inferioridade. Afinal, o que leva os carros a serem mais bem tratados do que elas? Porque a diretoria não pensou nelas também? Numa nova conversa com as entrevistadas fora relatado que elas se sentiam como um saco preto de lixo quando alunos ou professores entravam no elevador e elas estavam lá.

Ainda, falando sobre o contrato, fica estabelecido que:

I - Nomear e formalizar à Contratante o nome do preposto da empresa, com a missão de garantir o bom andamento dos serviços, o qual deverá permanecer no local de trabalho, em tempo integral, devendo, contudo, ser obedecido o disposto na Consolidação das Leis Trabalhistas e Convenção Coletiva de Trabalho, quanto à jornada individual, para representar a Contratada junto à Contratante em todos os atos pertinentes ao Contrato, e deverá: a) demonstrar liderança, responsabilidade, iniciativa, discernimento, organização, flexibilidade, honestidade, boa fluência verbal e escrita; b) trabalhar em equipe, ter bom relacionamento na empresa com os seus superiores e com os empregados e também com a CONTRATANTE;⁹

No prédio, além da responsável que vem da empresa, há também a responsável da faculdade. Esta é outra questão a ser pautada. Houve queixas quanto ao relacionamento com a anterior representante da empresa. Aparentemente as faxineiras possuíam algumas divergências com ela, afirmando que, por vezes, eram tratadas com certa grosseria, o que contraria o que fora estabelecido no contrato, no que tange ao bom relacionamento. A encarregada deveria ser alguém que preservasse pelo bem estar das faxineiras e garantisse a qualidade dos serviços prestados, por ser ela representante da empresa e também por esta ser uma cláusula do contrato a ser cumprida. Nos relatos, afirmaram que preferiam tratar dos problemas em relação ao serviço com a representante da faculdade em vez de tratar com a representante da empresa. Hoje, porém, há outra

⁹ Pró-Reitoria de Administração. Contrato Nº 17/2013. Cláusula Terceira: Obrigações e Responsabilidades da Contratada, Parágrafo Quarto – Quanto ao Preposto. Pág. 11

funcionaria responsável com a qual o relacionamento é saudável, até porque elas são subordinadas a representante da empresa terceirizada que deve fiscalizar o seu trabalho e dar as diretrizes para que elas exerçam sua função.

No contrato também é estabelecida uma cláusula sobre o uso do uniforme e equipamentos:

I - Cumprir rigorosamente as exigências relativas à segurança e medicina do trabalho, as determinações da Lei n.º 6.514, de 22/12/77, da Portaria n.º 3.214 de 08/06/78 do Ministério do Trabalho, publicada no Diário Oficial da União de 06/07/78, e suas NR's – Normas Regulamentadoras, e demais legislações pertinentes, oferecendo a seus empregados as garantias e medidas indispensáveis de proteção, segurança e higiene do trabalho, mediante o uso de meios de proteção na execução dos serviços;¹⁰

III - Fornecer uniforme e manter os integrantes de suas equipes uniformizados, observando o especificado em sua proposta (Anexo I), considerando o clima da região. A padronização do calçado é imprescindível, devendo ser usado o calçado de segurança, tipo sapato, para rotinas diárias e a bota de borracha para lavação; a) os uniformes deverão ser padronizados, ou seja, deverão ter o mesmo modelo, cor, etc., por tipo de servente alocado (comuns e insalubres), ao longo de todo o Contrato. Caso ocorra substituição do modelo, deverá ser fornecido novo uniforme a todos os serventes. Não serão admitidos serventes alocados no mesmo tipo de área com uniformes diferenciados.

¹¹

IV - Exigir que seus empregados assumam diariamente seus locais de trabalho, portando todos os EPI's, devidamente uniformizados e em perfeitas condições de limpeza no que tange à roupa e higiene pessoal. Os homens deverão manter barba e cabelos aparados. As mulheres devem trazer seus cabelos

¹⁰ Pró-Reitoria de Administração. Contrato 17/2013. Cláusula Terceira: Obrigações e Responsabilidades da Contratada, Parágrafo Oitavo – Quanto ao Uniforme e Equipamento de Proteção Individual – EPI. Pág. 18

¹¹ Pró-Reitoria de Administração. Contrato 17/2013. Cláusula Terceira: Obrigações e Responsabilidades da Contratada, Parágrafo Oitavo – Quanto ao Uniforme e Equipamento de Proteção Individual – EPI. Pág. 19

presos. Em nenhuma hipótese, deve-se comparecer ao trabalho com o uniforme sujo, desbotado, manchado ou rasgado;¹²

Além de ser uma cláusula do contrato, o uniforme é uma forma de identificação, proteção e instrumento de trabalho das faxineiras. Costa (2004), em seu livro “Homens Invisíveis”, retrata o uniforme como objeto de exclusão. As pessoas não enxergavam a pessoa dentro do uniforme, e este tornava aqueles trabalhadores seres invisíveis. Porém, em nossa experiência, o uniforme foi visto com bons olhos na perspectiva das faxineiras. Num dos relatos, o uniforme é uma forma das pessoas as identificarem, de saber quem elas são e qual é a função delas na Faculdade e, de modo geral, todas disseram ser respeitadas, que possuíam um bom relacionamento, tanto com professores e com os alunos e os demais funcionários do prédio e que o uniforme era a forma que elas tinham de ser reconhecidas.

O autor ainda fala sobre a questão das ferramentas de trabalho. Ele relata como as ferramentas de trabalho representam o desgaste do faxineiro, de como elas tornam o trabalho penoso exigindo todo um esforço físico extremamente desgastante. Em nossa experiência com as faxineiras não houve esse tipo de reclamação ou a visão de que suas ferramentas de trabalho fossem dessa forma. Pelo contrário, muitas disseram gostar dessa profissão. Uma das coisas mais impactantes é o contraste entre o que nós alunos enxergamos sobre o trabalho delas e o que elas mesmas enxergam. Uma faxineira chegou a nos dizer que essa foi a profissão que ela escolheu porque não quis estudar e gosta do que faz, gosta da sua profissão. É possível ver, lendo o contrato, repensando a pesquisa, que o contrato é cumprido, mas que existem questões que estão além do contrato.

12 Pró-Reitoria de Administração. Contrato N° 17/2013. Cláusula Terceira: Obrigações e Responsabilidades da Contratada, Parágrafo Oitavo – Quanto ao Uniforme e Equipamento de Proteção Individual – EPI. Pág. 19

5 ROTINA DAS FAXINEIRAS

Contato com dejetos humanos – como um caso contado em que havia fezes em uma pia de um banheiro masculino -, esfregar vasos sanitários sujos, lavar pias, varrer o chão, limpar carteiras, pegar lixo no chão, organizar salas de aula e de professores, limpar o Território Livre (onde alunos e não alunos estão utilizando o espaço para o uso e tráfico de drogas), dentre muitos outros exercícios e trabalhos braçais exercidos pelas faxineiras, fazem com que elas sejam de extrema importância para manter a Faculdade de Direito e Ciências do Estado limpa e organizada.

Para conseguirem cumprir com todas essas suas responsabilidades, de segunda a sexta, a maioria das faxineiras acorda por volta de quatro horas da manhã, para chegar à Faculdade, pouco antes do início de seu horário de trabalho, que é seis horas da manhã. Cada faxineira é responsável por um setor, que são dois ou três andares para cada. Elas trabalham até às quinze horas, com exceção de uma das faxineiras. Segundo outro depoimento de uma das faxineiras, afirmam que necessitam:

[...] acordar às três e meia da manhã, para chegar aqui às seis. Eu pego dois ônibus e um Move. Saio de casa quatro e vinte para chegar aqui às seis. Então a gente chega, toma café seis horas, sobe cada uma para seu setor. Então a gente desce nove horas e tem quinze minutos de café.

Entre meio dia e treze horas da tarde elas tem um intervalo destinado para descanso e almoço, que, geralmente, trazem de casa e é preparado na noite do dia anterior. Segundo uma das entrevistadas: "Dão a gente ticket de alimentação. Mas eu não almoço com ele não. Que que eu faço? Eu compro carne, compro as coisas para dentro de casa, então eu trago comida."

O lugar reservado a elas para realizarem as refeições e seu descanso, o "quartinho", é na garagem do prédio da Faculdade, onde os professores guardam seus carros de luxo

e, segundo uma das meninas, o lugar “é meio ruim, abafado, muito calor.” e também mencionam que “não dá para ficar lá o tempo todo”. E essa opinião sobre o “quartinho” prevalece para todas. Muitas preferem não descansar neste lugar, indo para outros locais.

As faxineiras da Faculdade trabalham de segunda a sexta-feira, porém, em alguns casos, algumas trabalham também aos finais de semana, fazendo faxina em casas de família, como é o caso de uma delas, e ainda afirma que por conta da rotina não possui tempo hábil para passar com os filhos, para lhes dar atenção ou mesmo acompanhar suas vidas escolares e pessoais.

Devido ao corte de verbas do governo para a Universidade Federal de Minas Gerais, as faxineiras entrevistadas disseram que seu trabalho ficou mais pesado, pois muitas pessoas foram despedidas, conforme retratado. “Antes fazíamos dois andares, agora fazemos três”. Além disso, também houve uma diminuição dos materiais de limpeza, fazendo com que a encarregada economizasse na distribuição destes.

Ao serem questionadas sobre a qualidade do uniforme, as respostas foram diversas. Para uma delas o “uniforme traz muito dinheiro, gosto dele, mas deveria ser em maior quantidade”. Outra relata que também gosta do uniforme e disse: “Ah, eu gosto! Porque todo mundo olha para você e fala: ela quem conserva o lugar!”. Mas, ainda chegaram a afirmar que gostam quando chega a hora de ir embora e tira o uniforme: “A gente transforma, né?”.

A responsável por limpar o terceiro andar diz que “o piso branco” (segundo andar do prédio) é também encarregada por fazer a revisão da limpeza dos prédios. Ela começa a trabalhar às treze horas até às vinte e duas horas e tem apenas uma hora de repouso, que é de dezoito até dezenove horas. Entretanto, às vezes prefere não descansar e continuar trabalhando. Ao retratar sobre o terceiro andar, fala que “é o furacão”, “porque ali só dá gente doida!”. Segundo ela, sente-se insegura e com medo:

Me sinto meio com medo. Tenho medo do ambiente que tem aqui. Eles não dão problema, não mexem comigo não, mas, sei lá a hora que a cabeça está cheia de droga. Eles podem querer, né... Mas são eles pra lá e eu pra cá. Mas não tenho segurança aqui não. (Relato)

O Território Livre é um ambiente de convivência na Faculdade de Direito e Ciências do Estado da UFMG, utilizado por alunos e pelo público externo. Porém, ultimamente, esse espaço vem sendo utilizado por seus usuários para tráfico e uso de drogas, além da ocorrência de furtos, deixando-o inseguro. Para as faxineiras da terceirizada entrevistadas, aquela opinião sobre esse local é totalitária. A Faculdade deve ser utilizada apenas pelos alunos, como defendido por uma delas: “Aqui tinha que ser só para os alunos mesmo. Não para os de fora, são eles quem atrapalham mais”

6 VIDA DAS FAXINEIRAS

Dentre as seis faxineiras entrevistadas, a maioria tem acima de 40 anos de idade e exercem a profissão desde criança. Começaram a trabalhar como terceirizadas e com carteira assinada na empresa Conservo, na UFMG, em sua maior parte, há dois anos, aproximadamente. Até então trabalharam como babás, faxineiras, diaristas e empregadas em casas de família. Muitas têm familiares também trabalhando na Conservo. Todas têm, em média, dois filhos.

Uma delas, com 50 anos, começou a trabalhar como faxineira aos 11 anos, quando seu pai a colocou em uma casa de família para trabalhar. Este a buscava aos finais de semana apenas para buscar o dinheiro ganho, além de ser violento e agredi-la, bem como sua mãe e seus irmãos. Ela começou a estudar apenas com 11 anos de idade, quando a dona da casa onde ela trabalhava a colocou, como retratado. Outra delas, também trabalhou em casa de família, como babá, desde seus onze anos de idade e em seu testemunho, relatou que “foi tratada como escrava. (...) e que já fora humilhada a vida toda”.

Poucas se formaram no Ensino Médio. Na verdade, dentre as seis, apenas uma se formara no segundo grau. Além disso, apenas uma delas chegou a cursar o ensino superior, estudando pedagogia aos sábados depois de trabalhar fazendo faxina em uma escola na qual é concursada, afirmando que “está correndo atrás de seu sonho”. Como ela, as demais também têm vontade de estudar, se especializar e mudar de profissão.

Conforme dispõe a OIT:

O trabalho infantil doméstico em casa de terceiros se refere a todas as atividades econômicas realizadas por pessoas menores de 18 anos fora de sua família nuclear e pelas quais podem ou não receber alguma remuneração. São meninas, em sua maioria, que levam prematuramente uma vida de adulto, trabalhando muitas horas diárias em condições prejudiciais à sua saúde e desenvolvimento, por um salário baixo ou em troca de habitação e educação.¹³

Apesar de serem fatos que aconteceram há alguns anos e de terem sido exemplificado na história de apenas algumas faxineiras, a vida de todas as entrevistadas retrata essa realidade de trabalho infantil doméstico e suas consequências, que perpetua em nossa sociedade.

7 A RELAÇÃO DAS FAXINEIRAS COM OS PROFESSORES E ALUNOS DA FACULDADE DE DIREITO E CIÊNCIAS DO ESTADO

A Faculdade de Direito e Ciências do Estado (FDCE) na UFMG é conhecida pela sua história de prestígio social. Professores e alunos muitas vezes são julgados como pessoas esnobes, e esse julgamento pode estar relacionado com a posição que ambos ocupam dentro desse ambiente ou as atitudes pessoais tomadas por eles. Além disso, considerando o histórico da Faculdade, pode-se dizer que este é um ambiente selecionado, de privilégios e muitas vezes segregador.

Diante desse contexto, que torna a Faculdade de Direito e Ciências do Estado um ambiente para poucos, as faxineiras dificilmente se encaixam nele. Elas poucas vezes são percebidas, porém o serviço que exercem aparece o tempo inteiro, o chão que está varrido, a mesa que está limpa, o lixo que está trocado. Mas poucos fazem esta ligação. Essa situação está relacionada com o fenômeno da Invisibilidade Pública, que segundo

13 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. O Trabalho Doméstico Remunerado na América Latina e Caribe: Erradicar o trabalho infantil doméstico. 2011. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/notas_oit_3_559_733.pdf_ga=1.150841458.598653208.1418697748>. Último acesso em: 18 nov. 2015.

Costa (2004) "é expressão que resume diversas manifestações de um sofrimento político: a humilhação social.", que por sua vez é um sofrimento histórico, repetido e compartilhado entre outros trabalhadores na mesma situação.

Apesar de toda essa abordagem e os antecedentes citados da FDCE, durante as entrevistas das faxineiras, não houve reclamação direcionada à relação entre elas e os professores e alunos da Casa. Joana afirmou que a relação é tranquila e nunca teve problema com ninguém, já Fernanda afirma que não tem nada contra os alunos e professores, que eles nunca disseram nada que pudesse chateá-la, e segundo ela, os professores e alunos costumam cumprimentá-la. Entre risadas e euforia, Raquel diz que os alunos são "nota 10", e os professores a cumprimentam com um boa tarde. Segundo ela, os professores fazem o serviço deles e ela o dela. Nesse sentido, Costa (2004) a divisão do trabalho entre superiores e inferiores pode até funcionar, mas tal funcionamento traz desgosto. Ainda, para o autor,:

Pesam sobre as classes pobres, em nossa sociedade, o trabalho simplificado e o trabalho simples. Admitimos uma organização do trabalho complexo que isolou, num extremo, o comando puro; noutra, a mais pura subordinação. Entre os extremos, combinações que não vencem a dissociação principal entre chefes e operários. Atividades complexas são fragmentadas em atividades demais elementares e desqualificadas, exigindo pouca ou nenhuma instrução técnica ou escolar. E quanto ao trabalho simples (varrer, lavar, embalar lixo, fazer camas), aquelas tarefas indispensáveis, mas necessariamente muito simples? Ao invés de as assumirmos todos, tornou-se hábito reservá-las também aos pobres. (p. 38).

A relação de algumas faxineiras com os professores e alunos é mais superficial ainda devido a sua rotatividade. Ela trabalha cobrindo férias, portanto em cada mês está num local diferente, trabalhando com pessoas diferentes. Em entrevista, citam que não há o que reclamar das pessoas já que não conhece quase ninguém, e ainda assim, considera a relação com os professores e alunos tranquila.

Uma delas é otimista e considera sua relação com os professores e alunos muito boa. Ela diz que todos eles são muito legais e que passam e cumprimentam sorrindo. Para ela, é muito bom chegar ao local de serviço e receber várias saudações. Certa vez uma colega retirou do lugar um pertence de um professor, que não gostou e conversou com ela sobre o fato de forma gentil. Ela considerou o episódio como um aprendizado, e foi a única faxineira que comentou um fato ocorrido entre ela e um professor.

Somente a última faxineira entrevistada comenta a falta de interesse de alguns professores de desenvolver alguma relação com as faxineiras. Segundo ela, alguns professores "têm a cara fechada". Além disso, comentou que muitos professores só lembram-se das faxineiras quando precisam delas, para algo. O psicólogo Costa (2004), que se juntou aos garis da Cidade Universitária em São Paulo, e varreu ruas por nove anos, em sua obra *Homens Invisíveis*, que relata tudo sobre a experiência, compartilha da sensação de Antônia ao colocar que "quem considera o gari somente quando precisa de seus serviços, na verdade não o vê, não faz reconhecimento de pessoa." (p. 123), e ainda complementa:

Notei, varrendo com eles, haver uma correspondência: quando ocupava a função de gari, somente outros funcionários da prefeitura, jardineiros ou pedreiros, é que respondiam as minhas saudações; quando me voltava para outras pessoas, mesmo quando mais ostensivamente, não obtinha resposta. Quando na posição de estudante, por sua vez, cruzando trabalhadores, a situação se repetia: a comunicação nenhuma ou comunicação muito precária. (p. 155)

Contudo, no decorrer das entrevistas foi possível perceber certo desconforto das faxineiras em responder como era a relação delas com os professores e alunos, o que é compreensível, já que as entrevistas aconteceram dentro do ambiente da Faculdade rodeado de toda opressão que ele pode gerar, além do medo de represálias que é grande, apesar da garantia de todo o sigilo do processo. Mas sabe-se que a comunicação é desigual, que existe um desnível nas relações sociais existentes na Faculdade de Direito e

Ciências do Estado e que “nossa atenção só vem ver o que é pra ser oficialmente visto, só ver e ouvir o que está autorizado ou vem para reparar nas coisas e nos seres das margens e de meia-luz.” (COSTA, 2004).

As faxineiras são instrumentos de limpeza uniformizados que transitam pelo prédio da Faculdade de forma sutil. Para algum são de fato invisíveis, mas há quem as note, e mais do que isso, as valorizam assim como o trabalho que exercem, e para isso, segundo Costa (2004), “para conversar com alguém é preciso, então, reconhecer que ali existe alguém, alguém fora de mim, alguém que é um outro diferente de mim, mas que, nem por isso, deixa de ser alguém.” (p. 150). Se não há reconhecimento, não há relação, e em sua experiência como gari, Costa (2004) constatou que “o gari não se conhece com um estudante, que normalmente não se sente irmanado a uma faxineira, que, por sua vez, não pode se reconhecer na figura de um doutor.” (p.147).

Sendo assim, percebe-se que a relação existente entre as faxineiras da FDCE e os alunos e professores é bastante superficial, quando não é nula. Porém, o pouco de atenção que as faxineiras recebem já contribui para que elas se sintam menos invisíveis, é gratificante o seu reconhecimento, mesmo que mínimo. Entretanto não é suficiente, é preciso que aja uma redemocratização do espaço, assim como a promoção da igualdade entre aqueles que o utilizam.

8 CONCLUSÃO

Tendo em vista a nossa experiência com as empregadas da Faculdade de Direito e Ciências do Estado da UFMG, concluímos, em um primeiro momento da pesquisa, que há uma sensação de menosprezo devido à função que elas exercem. Conforme o andamento da pesquisa, após entrevistas, percebeu-se que, aparentemente, um sentimento de bem estar e a vontade pelo trabalho que desenvolvem.

Por outro lado, é interessante destacar que há a prevalência de um sentimento discriminatório entre profissões e, de certo, um tom de superioridade. No tocante ao

fato, faz-se necessário uma demonstração, às diversas profissões, não somente às mencionadas neste trabalho, de quem todas as profissões encontram-se em um dado momento do espaço e que suas ações se complementam em um dado tempo. Logo, as diversas profissões somam-se no sentido de promover o trabalho de outras e assim por diante.

Cada profissional escolheu ou fora imposto a seguir uma profissão. No entanto, não deve-se desrespeitar ou discriminar alguém por conta disso, mas sim entender e buscar ajudar, se necessário. Precisamos, no atual contexto, entender, respeitar e buscar um ambiente com melhores relacionamentos, e não com afastamentos, visto que, para um professor dar aula a sala precisa estar limpa; para um químico fazer um experimento, haverá a necessidade de preparo de sua equipe e dos materiais. Portanto, as profissões não atuam sozinhas, mas em conjunto, e é imprescindível este entendimento.

9 REFERÊNCIAS

CABRAL, João Francisco Pereira. **"Capital, Trabalho e Alienação, segundo Karl Marx"; Brasil Escola.** Disponível em <<http://www.brasilecola.com/filosofia/capital-trabalho-alienacao-segundo-karl-marx.htm>>. Último acesso em: 23/11/2016.

COSTA, Fernando Braga da. **Homens Invisíveis: relatos de uma humilhação social.** São Paulo: Globo, 2004. 254p.

CRUZ, Luiz Guilherme R. **A terceirização trabalhista no Brasil: aspectos gerais de uma flexibilização sem limite.** Revista do CAAP, Belo Horizonte, v. 1, p 319-343, 2009.

FERNANDES, Jorge Ulisses Jacoby. **A Terceirização no Serviço Público.** Revista Síntese Trabalhista, Porto Alegre, n. 79, p. 132, jan. 1996.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do Oprimido** . 57ª ed. ver atual. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **O Trabalho Doméstico Remunerado na América Latina e Caribe: Erradicar o trabalho infantil doméstico.** 2011. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/notas_oit_3_559_733.pdf?_ga=1.150841458.598653208.1418697748>. Acesso em: 18 nov. 2015.

PRÓ-REITORIA DE ADMINISTRAÇÃO. **Contrato 17/2013.** Disponível em: <<https://www>.

ufmg.br/dlo/arquivo/dfc/Contratos/andamento/Conservo_Limpeza_017%202013.pdf>
Último acesso em: 23/11/2015

RODRIGUES, Lucas de Oliveira. **Trabalho**. Disponível em: <<http://www.mundoeducacao.com/sociologia/trabalho.htm>>. Último acesso em: 23/11/2015

SINDEAC. **Convenção Coletiva do Trabalho 2012/2013**. Disponível em: <http://www.prosind.com.br/sitenovo/paginas/institucional/docs/Convencao_Coletiva_Trabalho_2012_2013_Emp_Proprios.pdf> Último acesso em: 23/11/2015

SINDEAC. **Convenção Coletiva do Trabalho 2015**. Disponível em: <http://sindeac.org.br/Mediador-Extrato_Convencao_Coletiva-SINDEAC_X_SEAC.pdf> Último acesso em: 23/11/2015

SCOTTÁ, Guilherme. **Conhecendo melhor uma outra esfera da ciência social, a Sociologia do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.sociologia.com.br/sociologia-do-trabalho/>>. Último acesso em: 23/11/2015

VIANA, Márcio Túlio. **As várias faces da terceirização**. Rev. Fac. Direito UFMG, Belo Horizonte, n.54, p. 141-156, jan./jun.2009.

_____, Márcio Túlio. **A terceirização revisitada: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria**. Rev. TST, Brasília, vol. 78, n.4, out/dez 2012.

_____, M. T.; DELGADO, G. N.; AMORIM., H. S. . **Terceirização. Aspectos gerais. A última decisão do STF e a Súmula n. 331 do TST**. Novos enfoques. Revista LTr. Legislação do Trabalho, v. 75, p. 282-295, 2011.



REVICE - Revista de Ciências do Estado
ISSN: 2525-8036
2016 (2) JUL-DEZ.2016
Periodicidade: Semestral

seer.ufmg.br/index.php/revice
revistadece@gmail.com

A REVICE é uma revista eletrônica da graduação em Ciências do Estado da Universidade Federal de Minas Gerais.

Como citar este artigo:

ANDRADE, Tábatta Joplin Moreira; DOMINGOS, Camila Bruna Duarte; LAMBERTUCCI, Danielle Borges; PACHECO, Maria Isabela Gonçalves Gomes; SILVEIRA, Amanda Mariana. Trabalho e Terceirização: Contexto dos Serviços de Limpeza na Faculdade de Direito e Ciências do Estado – UFMG. In: **Revista de Ciências do Estado**, v1, n.2, 2016, p.187-211.