UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GEOGRAFIA

Fabrício André de Almeida Linhares

Espaço (im) produtivo e trabalho não docente na Universidade Federal de Juiz de Fora

Juiz de Fora
2019

Fabrício André de Almeida Linhares

Espaço (im) produtivo e trabalho não docente na Universidade Federal de Juiz de Fora

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Geografia, da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial a obtenção do grau de Mestre em Geografia. Área de concentração: Dinâmicas Socioespaciais.

Orientadora: Profa. Dra. Maria Lúcia Pires Menezes

Juiz de Fora

2019

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração
automática da Biblioteca Universitária da UFJF,
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Linhares, Fabrício André de Almeida.
Espaço (im) produtivo e trabalho não docente na Universidade Federal de Juiz de Fora / Fabrício André de Almeida Linhares. -- 2019.
201 f. : il.

Orientadora: Maria Lúcia Pires Menezes
Dissertação (mestrado acadêmico) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Instituto de Ciências Humanas. Programa de Pós Graduação em Geografia, 2019.

1. Trabalho. 2. Emprego Público. 3. Emprego Privado. 4. Trabalho Produtivo. 5. Trabalho Improdutivo. I. Menezes, Maria Lúcia Pires , orient. II. Título.

FABRÍCIO ANDRÉ DE ALMEIDA LINHARES

ESPAÇO (IM) PRODUTIVO E TRABALHO NÃO DOCENTE NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Geografia da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Geografia.

Dissertação defendida e aprovada em 04 de dezembro de 2019.

Profª. Drª. Maria Lucia Pires Menezes
Universidade Federal de Juiz de Fora

Profª. Drª. Lorene Figueiredo de Oliveira
Universidade Federal de Juiz de Fora

Profª. Drª. Sintia Soares Helpes
Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais

Dedico esta pesquisa a Elis Lupatini Linhares, minha florzinha, que brotou no mundo no decorrer deste trabalho. Espero que possa, quem sabe, de braços dados com sua geração, conduzir este mundo a um novo socialismo, sem ditadores e exploradores. Que interrompam o trajeto que a humanidade faz em direção à barbárie e que a maioria das pessoas de seu tempo desacredite no capitalismo.

AGRADECIMENTOS

Muitos foram os professores que me acompanharam nesta longa e infinita jornada do conhecimento, desde a pré-escola até a conclusão de meu mestrado. Há grande parte deles aqui nestes escritos. Agradeço a todos. Em especial à professora Maria Lucia Pires Menezes, minha orientadora, pelo caráter e dignidade e por compartilhar tanto conhecimento. Com ela aprendo geografia todos os dias e, em seu exemplo, vejo como é possível conciliar sabedoria e ternura. Agradeço, também, ao professor Ruy Moreira, pela riqueza de suas aulas e pela grande contribuição que deu à formulação teórica deste trabalho.

Obrigado, Leiluce Oliveira Guedes, minha esposa, por toda compreensão e carinho. Pela lealdade e cumplicidade, por saborear a meu lado os doces e amargos da vida. Quero que os anos se acumulem a seu lado, porque te amo!

Agradeço à Regina Célia de Almeida Linhares, geógrafa, professora, minha mãe e meu espelho. Obrigada por todo amor e cuidado dedicados a mim e a meus irmãos ao longo de todos esses anos.

Agradeço também à Anelise Monteiro, pelo excelente trabalho que realizou, aos trabalhadores terceirizados que informalmente contribuíram com esta pesquisa e, também, aos Técnicos Administrativos da UFJF que, em seus setores, produziram informações essenciais; em especial, agradeço aos funcionários da Progepe, do Arquivo Histórico, do Museu da Eletricidade, do Serviço de Informação ao Cidadão, da Gerência de Contratos, da Gerência de Patrimônio e da Pró-infra.

Agradeço, também, aos familiares pela paciência e compreensão pelo período em que me ausentei, e aos amigos pelas conversas que, entre um gole e outro, ajudaram a fomentar ideias para esta dissertação. Não poderia deixar de agradecer também a meus amigos de faculdade, que lutaram bravamente a meu lado contra a implementação do REUNI na UFJF, na greve dos alunos da Faculdade de Geografia e nas eleições do DCE e que de luta em luta me ensinaram o valor do companheirismo e a importância das práxis. Apesar de ter sido imensamente gratificante não os cito a todos, porque assim como os funcionários que me ajudaram, são muitos, e seria injusto de minha parte esquecer algum nome.

"Os socialistas revolucionários têm de recomeçar o combate que os filósofos e os panfletários da burguesia já travaram, tem de atacar a moral e as teorias sociais do capitalismo."

Paul Larent Lafargue

RESUMO

Este é um estudo histórico-geográfico sobre o trabalho não docente na Universidade Federal de Juiz de Fora; mais precisamente considerando sua dinâmica espacial e o consequente reflexo nas relações sociais de produção. Tomamos a universidade em questão como recorte espacial ao qual se direciona a pesquisa, um espaço antes de tudo produtor de ciência, mas também produtor de mais-valia. O espaço que investigamos, no entanto, é público, o que traz para a ordem do dia a antiga discussão de Marx sobre a produtividade do trabalho. O que buscamos demonstrar é a forma como os (re) arranjos espaciais promovidos por gestores de diferentes esferas buscam sempre consolidar um processo de mutação do trabalho de improdutivo para produtivo, modificando todo um conjunto de relações entre os diversos agentes espaciais envolvidos com a questão trabalhista da instituição.

Palavras-chave: Trabalho. Emprego Público. Emprego Privado. Trabalho Produtivo. Trabalho Improdutivo.

ABSTRACT

This is a geographic study about work at the Federal University of Juiz de Fora; more precisely, considering its spatial dynamics and the consequent reflection on the social relations of production. We take the university in question as a spatial profile to which research is directed, a space first and foremost a science producer, but also a producer of added value. The space that we investigate, however, is public, which brings to the agenda the old Marx discussion about labor productivity. What we seek to demonstrate is how the spatial (re-) arrangements promoted by managers from different spheres attempt to consolidate a process of work mutation, from unproductive to productive, modifying a whole set of relations between the various spatial agents involved in the labor question at the institution.

Keywords: Work. Public employment. Private employment. Productive work. Unproductive work.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Fotos do Bairro Jardim Casablanca 14

Figura 2 – Níveis do espaço geográfico estudado 50

Figura 3 – Quantitativo da contratação de servidores pactuados e realizados, UFJF, 2008–2012 106

Figura 4 – Gráfico dos cargos pactuados pelo Reuni, de cumprimento informado e efetivamente cumpridos pelo Reuni, UFJF 2008-2012 ... 109

Figura 5 – Gráfico do percentual de empregos público e privado na UFJF entre 2007 e 2012 111

Figura 6 – *Outdoors* no campus homenageando o *Trabalho*, 2018 131

Figura 7 – Gráfico do trabalho terceirizado: números absolutos 152

Figura 8 – Gráfico da relação de empregos públicos *versus* privados 152

Figura 9 – Gráfico do percentual de empregos privados em relação a empregos públicos 152

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Relação de Contratos de terceirização de mão-de-obra, UFJF, 2007 101

Quadro 2 – Quantitativo de servidores efetivos ativos por cargo, UFJF, 2007 102

Quadro 3 – Quadro de referências dos cargos técnico-administrativos em educação, UFJF, 2012 107

Quadro 4 – Relação de Contratos de terceirização de mão-de-obra, UFJF, 2012 110

Quadro 5 – Quadro de referências dos cargos técnico administrativos em educação 114

Quadro 6 – Quantitativo efetivo de Servidores TAEs da UFJF, novembro/2017 .. 115

Quadro 7 – Estrutura do vencimento básico do PCCTAE a partir de 1º de janeiro de 2017 119

Quadro 8 – Proposta de nivelamento dos pisos salariais para os servidores ativos 120

Quadro 9 – Qualificação do Quadro de Técnicos-Administrativos, 2016 130

Quadro 10 – Quantitativo de trabalhadores terceirizados na UFJF por exigência da função 140

Quadro 11 – Relação de contratos de terceirização – dedicação exclusiva de mão-de-obra 149

Quadro 12 – Força de trabalho não docente na UFJF números absolutos e relativos, 1º de janeiro de 2018 150

Quadro 13 – Desigualdade salarial entre efetivos e terceirizados 154

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição e rendimento dos trabalhadores da Escola de Engenharia – 1960 69

Tabela 2 – Cargos extintos ocupados por servidores na UFJF, 2017 113

Tabela 3 – Percentuais de incentivo à qualificação 135

Tabela 4 – Proposta alternativa à tabela de incentivo qualificação 136

Tabela 5 – Terceirização por período: números absolutos e relativos 151

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 13
2 O OBJETO, OS CONCEITOS E O MÉTODO 22
2.1 A COMPREENSÃO HISTÓRICA DO OBJETO 22
2.2 DO OBJETO AO MÉTODO, DO MÉTODO AO OBJETO 24
2.3 DO ONTOLÓGICO AO HISTÓRICO-CONCRETO: DEFININDO CONCEITOS 28
2.4 UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA: ESPAÇO E TRABALHO 36
2.5 MERCANTILIZAÇÃO DO CONHECIMENTO: O TRABALHO COMO MERCADORIA 41
2.6 TRANSFORMAÇÃO ESPACIAL E A QUESTÃO ESPIRITUAL DO TRABALHO 45
2.7 A GEOGRAFIA DO MÉTODO, O MÉTODO DA GEOGRAFIA 48
3 PRIMEIROS PASSOS DE UMA CAMINHADA LENTA E CHEIA DE TROPEÇOS 55
3.1 O PROCESSO EMBRIONÁRIO DA FORÇA DE TRABALHO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA 55
3.1.1 Sobre a federalização 60
3.1.2 As instituições pioneiras 62
3.2 NASCE A UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA: A UNIFICAÇÃO DAS FACULDADES FEDERALIZADAS 65
3.2.1 As primeiras contratações 68
3.3 A UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA ENTRE 1961 E 1988: O TRABALHO NA AFIRMAÇÃO DE UM ESPAÇO HISTÓRICO 71
4 A (DES) REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA 80
4.1 A DEMOCRACIA E O TRABALHO 80
4.1.1 A DEMOCRACIA BURGUESA E A PRODUÇÃO DE UM ESPAÇO (IM)PRODUTIVO 95
4.2 REUNI COMO PLANO DE RE-ESPACIALIZAÇÃO 103
5 O NOVO VELHO TRABALHO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA 112

5.1 O EMPREGO PÚBLICO NO ESPAÇO PÚBLICO. 112
5.2 O EMPREGO PRIVADO NO ESPAÇO PÚBLICO 138
5.2.1 O trabalhador terceirizado na Universidade de Juiz de Fora 139
5.2.2 O trabalho terceirizado na Universidade de Juiz de Fora..... 148
5.3 TERCEIRIZAÇÃO: O MITO DA EFICIÊNCIA FINANCEIRA 154
6 PARAFRASEANDO MARX: "SER TRABALHADOR PRODUTIVO NÃO É SORTE, É AZAR" – CONSIDERAÇÕES FINAIS 158
REFERÊNCIAS..... 163
ANEXO A – Resposta da solicitação do documento e planilha original fornecidas via e-SIC, protocolo nº 23480001094201811 171
ANEXO B – Evolução do quantitativo de pessoal por regime jurídico .. 173
ANEXO C – Documentos referentes projeto de Lei do deputado Jarbas Leri Santos propondo a transferência para a União da Faculdade de Direito e da Escola de Odontologia e Farmácia de Juiz de Fora 174
ANEXO D – Quadro Sinóptico dos cursos secundários ao ensino superior 184
ANEXO E – Relação de empregados em exercício e dispensados da Faculdade de Engenharia, 1959-1960..... 185
ANEXO F – Documento da pasta do funcionário Waldemar Carlos de Algemiro e Decreto de Aproveitamento do Quadro de Servidores em caráter efetivo, 1962 187
ANEXO G – Resposta da solicitação do documento e planilha original fornecidas via e-SIC, protocolo nº 23480001532201922 190
ANEXO H – Resposta e listagem da solicitação referente aos cargos vagos, UFJF, 2007, 2012 e 2017 fornecida via e-SIC, protocolo nº 23480011219201901..... 192
ANEXO I – Relação de contrato de terceirização de mão-de-obra, UFJF, 2012 fornecida via e-SIC, protocolo nº 23480011219201901..... 196
ANEXO J – Resposta por e-mail referente à planilha de Servidores do Quadro da UFJF referente a 17 de janeiro de 2017 197
ANEXO K – Cargos Técnicos Administrativos em Educação, UFJF, em 9 nov. 2017 198

1 INTRODUÇÃO

22º 45’ 53.1’’ S e 43º 22’ 01.8” W. Segundo o Google Maps, cruzando as linhas latitudinais e longitudinais das coordenadas geográficas apresentadas, este é exatamente o ponto do planeta em que me encontro neste momento. São 9 horas e 52 minutos de uma bela manhã de primavera. Estou em um bairro localizado na vertente sul do vale do córrego de São Pedro[1], curso de uma nascente que ajuda a abastecer a bacia do Rio Paraibuna. Da janela do meu apartamento, consigo descrever, com certa sensibilidade geográfica, a paisagem à minha frente: vejo o vale formado por um córrego e uma grande montanha que se apresenta em sua vertente norte; mais algumas informações sobre as características da vegetação, da fauna e do relevo e isso seria, praticamente, tudo o que tenho a descrever dessa paisagem.

Seria, não fosse o ímpeto do trabalho humano que transforma e se metaboliza com o Espaço. Há muito movimento nas ruas lá embaixo e, principalmente, muita gente trabalhando. Há máquinas e pessoas cobrindo o córrego para construir a BR 440. Em poucos meses o pequeno riacho não mais fará parte da paisagem. No primeiro olhar, vejo grande quantidade de produção espacial, mas com olhos mais atenciosos vejo um inexorável complexo de relações socioespaciais[2] resultantes do trabalho humano. Houve muita resistência à construção da rodovia. Além de ser cara, causa considerável impacto ambiental e urbano, ligando duas rodovias por dentro da cidade, desviando para o meio urbano o trânsito rodoviário. A estrada é um projeto natimorto que, há quase duas décadas, praticamente não avançou em sua consolidação. Por outro lado, muito dinheiro público está sendo movimentado: apenas nessa etapa da construção está sendo investido 45 milhões de reais em um trecho de aproximadamente 1 km, enquanto algumas pessoas estão ganhando muito dinheiro. Mas, vejam bem que, para que isso ocorra, é preciso haver trabalho.

Vejo máquinas e pessoas uniformizadas trabalhando: são operários. Além de produzirem um novo espaço, estão produzindo riquezas. Na verdade, não para eles mesmos, para si produzem apenas subsistência, mas certamente produzem riqueza para seus patrões, reproduzindo, com seu suor, o capital das empresas que os contratam.

---

[1] Nome do curso d’agua recebido pelos moradores locais.
[2] Definimos como *relações socioespaciais* as diversificadas formas de relações sociais manifestas em determinado espaço, influenciando-o e sendo influenciadas por ele.

Curiosamente, a montanha localizada na vertente norte do vale é composta por dois conglomerados residenciais distintos: do lado leste um condomínio fechado, luxuosíssimo, do lado oeste um bairro paupérrimo, de vielas e casas de tijolo nu. Entre eles há um muro, que eu chamaria de *muro da vergonha*! O sol de primavera está radiante e ilumina por igual as casas dos dois lados. É ele, em última análise, a matriz energética de todos os movimentos, a energia que a bem da verdade se transforma em trabalho, que por sua vez se transforma em coisas. Deus não existe, e o sol que nasce para todos e a todos ilumina de forma igualitária não pertence a ninguém. As coisas sim, mas o sol é igual para todos, enquanto as coisas se dividem em formas de propriedades diferentes, como no exemplo do muro (Figura 1).

Figura 1 – Fotos do Bairro Jardim Casablanca

Legenda: A) Vista parcial do Bairro Jardim Casablanca
B) Limite do Bairro Jardim Casablanca com o Residencial Granville. A seta vermelha indica o muro que separa os dois bairros.

Fonte: O autor

A descrição paisagística acima mostra bem a relação entre a Geografia e o Trabalho, mas também encena um pouco sobre o olhar deste autor sobre o tema. Filho de hippies artesãos, estou envolvido com o trabalho desde a infância. Mas o trabalho que conheci na infância não é exatamente o mesmo que conheço hoje. A produção artesanal familiar é muito diferente do trabalho assalariado fabril. Não tem cartão de ponto nem patrão, nem demissão e os valores são outros. Foi um choque, quando aos dezoito anos tive meu primeiro emprego de carteira assinada. Como

trabalhador formal deveria me orgulhar: Registro no PIS, Contribuição previdenciária, Fundo de Garantia. Finalmente um Trabalhador. Mas pese-se que eu acordava às 5:30 da manhã para chegar ao trabalho às 07:00. Oito horas esgotantes de trabalho diário em um estacionamento no subsolo de um prédio, quase nenhuma liberdade individual e no final do mês um ordenado que não dava nem para o começo.

Depois vieram outros empregos, derivados de outros contratos com a iniciativa privada, mas em essência, nada muito diferente do primeiro. Diferença mesmo, apenas em 2009 quando migrei para o emprego público, atuando como professor de geografia em uma escola estadual na cidade de São Paulo. Sim, na minha opinião, do ponto de vista do trabalhador, neste país colonial, as relações de trabalho são melhores com o Estado, em relação à iniciativa privada, pelo menos por enquanto. Segui no emprego público e em janeiro de 2010 ingressei no quadro permanente de pessoal da Universidade Federal de Juiz de Fora, espaço no qual desenvolvo essa pesquisa.

O somatório das informações obtidas nos documentos "*Relação de Contratos de Terceirização - Dedicação Exclusiva de Mão-de-Obra"*[3] e "*Processo de Contas Anual: exercício 2018"* (UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA, 2019, p. 60)[4] indica que, atualmente, a UFJF possui aproximadamente 6.250 funcionários ativos entre os regimes RJU, Residência Multiprofissional, Contratos Temporários e CLT e ainda trabalhadores terceirizados pela autarquia. É mais que a população de boa parte dos municípios que avizinham a cidade.

Considerando os dados acima, poderíamos, com a inclusão de algumas novas informações, especular sobre a enorme potencialidade da instituição no Mercado de Trabalho. Em termos de demandas, seria possível verificar em que medidas os cursos oferecidos contemplam as necessidades produtivas na cidade, na região, ou no país, como também seria possível especular sobre a representatividade da oferta de empregos e o impacto na economia regional. Esses apontamentos seriam, em minha ingênua opinião, o caminho natural a ser seguido pela maioria dos trabalhos científicos (inclusive geográficos) que se propusessem a desenvolver nosso tema.

---

[3] Documento fornecido pela Coordenadoria de Contratos UFJF, através de solicitação via e-SIC, protocolo nº 23480001094201811. A resposta e a planilha original podem ser consultadas no Anexo A.
[4] As informações podem ser confrontadas na figura apresentadas no Anexo B.

Segundo explica Antônio Thomaz Júnior (2002), no artigo intitulado "*Por uma geografia do trabalho*" (2002), já no pós-Guerra, a geografia estava dominada pelo projeto burguês (acreditamos que a ciência como um todo) que "requeria estudos capazes de sugerir a racionalização do ímpeto industrial" para que com isso houvesse a utilização racional dos recursos naturais, e ajudasse a colocar em funcionamento o maquinário fabril capitalista. Para ele "[...] a geografia desse período, apenas identificava o processo de trabalho, as ações humanas, *fetichizadas* sob o manto da cegueira que tomou conta de toda a história da geografia" (THOMAZ-JÚNIOR, 2002, p. 3, grifo do autor).[5]

O que essa ciência, surfando na onda do positivismo apregoava, de certa forma com uma lente acrítica da realidade, era em resumo, a lógica de que o trabalho apenas existia como "mediador das transformações que o homem promovia na natureza" (THOMAZ-JÚNIOR, 2002, p. 3)[6], que transformavam a natureza e o espaço. O legado deixado por esse paradigma às gerações sucessivas é um senso comum sobre o trabalho, como se este fosse mero produtor espacial, naturalizando sempre uma lógica produtivista sobre este assunto.

Mas, no entanto, nos propomos neste trabalho a *desnaturalizar* as coisas. Portanto, sem demérito do exame posto acima, deixamo-lo para os economistas, ou para outros estudiosos que queiram adentrar neste mérito. O que vamos examinar é *A Universidade Federal de Juiz de Fora enquanto espaço produtivo,* não no sentido posto acima, mas apreendendo deste aparelho os elementos espaciais capazes de explicar a contraditória dinâmica do trabalho na instituição.

Reside em nossos objetivos certa intencionalidade: não queremos encontrar respostas que usualmente contribuem com a manutenção da ordem social. Queremos contribuir com sua transformação. Quando a intenção é gerir o estado de coisas, então se torna necessário encontrar respostas que ocasionalmente colaboram com o mercado, com o capital ou com o estado capitalista. Mas de início avisamos que não é o que queremos. Na verdade, caminhamos no sentido inverso, de demonstrar contradições inerentes ao trabalho implícitas ao espaço capitalista a qual se insere nosso recorte espacial.

Claro que, não podemos nos prender a preconceitos, sonegando investigações desta ou daquela realidade em função de sua ocasional contribuição ou

---

[5] Disponível em: http://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/viewFile/786/809.
[6] Disponível em: http://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/viewFile/786/809.

não para com o *status quo*. Toda informação é bem-vinda, toda investigação é procedente. Entretanto, nosso objeto (o trabalho) é bastante amplo, nos remetendo a uma quase infinidade de questionamentos e problemas que por uma questão prática precisaram ser selecionados. Não cabem todos em nossa pesquisa, e a escolha desta ou daquela pergunta, deste ou daquele problema a ser desenvolvido, certamente foi decisivo em nossos resultados.

Por isso elencamos questões que, na boa tradição marxista, apontam contradições no *modus operandi* do trabalho, tanto no que diz respeito à materialidade das relações que o envolvem, quanto às questões espirituais inerentes a elas[7]. Não estudamos o trabalho nesta dissertação como um dado econômico ou um dado social. Não o tratamos como um dado, mas como "a base fundante do autodesenvolvimento da vida material e espiritual" (THOMAZ-JÚNIOR, 2002, p. 1)[8]. Buscamos analisar como e porque este trabalho (no campo de suas abstrações) nos exime, a nós trabalhadores, do usufruto do Espaço, que nosso trabalho tanto corrobora para construir, pois toma para si nosso tempo livre, e rouba quase toda riqueza por nós produzida, nos impelindo do ócio e da substancia material da vida, necessários para nossa dignidade.

Nosso recorte espacial é a UFJF, mas é preciso ter a acuidade necessária para perceber que esta Universidade contém e está contida em um espaço total ao qual se submete e ao mesmo tempo transforma. Nesta medida, por um lado, produz impactos que influenciam direta e indiretamente a opinião pública; as decisões governamentais: os orçamentos, o transporte público, a política educacional, a política econômica e, com efeito, a política do trabalho e; por outro lado, recebe da sociedade impactos que a influenciam direta e indiretamente em seus regimentos, em seu funcionamento, suas didáticas, nos movimentos de classe e de gênero, na difusão de valores, no trabalho e tantas outras temáticas.

Contudo, o próprio nome *Universidade* nos sugere o quão amplo é este espaço e a infinidade de variantes que ele pode nos trazer e que podem relacionar-se ao objeto trabalho, de forma que não foi possível, obviamente, contemplar a todas, sendo necessário, portanto, determinar as que foram consideradas.

Nosso objetivo geral é propor a conformação de um estudo geográfico do trabalho no espaço UFJF, analisando de que forma se configuram as relações de

---

[7] Esse assunto será mais bem explicado na próxima seção, quando discutiremos nosso método.
[8] Disponível em: http://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/viewFile/786/809.

trabalho nesta universidade, considerando o quanto possível, todas as práticas a ele inerentes, desde as legislações aplicáveis, em todas as esferas de governo, passando pelas concepções morais às medidas internas, como a adoção de registro de ponto eletrônico, as políticas de pessoal conferidas aos técnicos administrativos por parte da administração superior, até a falta de política de pessoal, negligenciada aos trabalhadores terceirizados conforme veremos adiante.

Nesta perspectiva, tomamos como objetivos específicos analisar a denominação produtiva/improdutiva do espaço, a gênese do trabalho que estudamos, o contexto histórico, os vínculos empregatícios, análise de perdas e ganhos referentes a direitos trabalhistas, a condição de vida e trabalho das categorias de trabalhadores pesquisadas nos períodos estudados, no âmbito do processo de transformação social e espacial da instituição.

Portanto, o estudo geográfico do trabalho que desenvolvemos na pesquisa aborda alguns valores da sociedade, a legislação, as ações governamentais, atos administrativos, além das conjunturas históricas, sociais, econômicas e políticas. A busca por alçar o objetivo de representar geograficamente o trabalho em nosso recorte espacial, considerando todos os aspectos que já mencionamos, nos remete a algumas perguntas imediatas: O que é o trabalho na geografia que supomos empreender? Como lidar com a questão da escala, enxertando esse termo *trabalho* tão genérico em um recorte espacial tão limitado em vistas ao espaço total?[9] Ora, se por um lado estas definições se fazem recorrentes, por outro, escolhemos não precipitar as respostas, apostando na recomendação de Junior[10] de não prescrever com antecedência o que deve e o que não deve ser essa geografia do trabalho. A teoria não caminhará solitária nestas definições, e no decorrer da análise dos dados empíricos, unindo teoria e prática, estas perguntas serão respondidas, ainda que resultem em novas perguntas.

Esta dissertação encontra-se dividida em seis partes, sendo a próxima a aclaração de nosso objeto e uma explicação de nossa acepção metodológica/conceitual a fim de que possamos instrumentalizar nossa pesquisa no

---

[9] Na primeira seção explicamos como a problemática da escala se abriga na questão da totalidade em nosso método.

[10] Thomáz-Júnior (2002), em seu artigo "*Por uma geografia do trabalho*" questiona "As afirmações *a priori* do que é e o que pode ser isso ou aquilo, sem antes experienciar as dificuldades da lida, portanto, sem se darem a chance de efetivamente praticaram a análise geográfica em respeito à temática do trabalho" (2002, p. 2, grifo do autor) sugere, em conformidade com a tradição marxistas "o primado do conhecimento com base nas práxis investigativas.

atendimento ao nosso objetivo geral. Nessa etapa, explicaremos primeiramente nosso objeto *trabalho* em seu sentido mais amplo*;* passando por sua compreensão histórica, seu caráter ontológico historicamente compreendido em todas as formas de sociedade, até seu sentido histórico-concreto, exclusivamente atribuído à sociedade capitalista; em seguida, elucidando o método de análise, os conceitos e o desenvolvimento da pesquisa.

A partir da terceira parte, ou seção 3, depois de explicado o tema, definido o referencial teórico, elaborados os conceitos e estabelecido o método, ao qual damos o nome de *materialista, histórico-geográfico e dialético,* partimos para a produção da pesquisa em si, operando dados teóricos e empíricos, a fim de construir a unidade entre eles. Esta e as próximas duas etapas tratarão de consolidar uma geografia do trabalho na UFJF, dentro dos recortes e objetivos previamente definidos e alinhada ao método.

Ainda nessa terceira seção, nos preocupamos centralmente em afirmar o trabalho na Universidade Federal de Juiz de Fora. É o momento em que investigamos o nascimento do trabalho em nosso recorte, sua gênese analisada pelo movimento dos elementos espaciais que deram origem ao objeto que pesquisamos (unificação das faculdades públicas e privadas, formas de ingresso e vínculo – por exemplo). O contexto histórico será analisado, bem como as contradições que geraram a força motriz capaz de colocar em movimento toda uma espacialidade e o trabalho nela inserido.

Começamos esta etapa com a Lei nº 3.858, de 23 de dezembro de 1960 (BRASIL, 1960), que cria a UFJF como uma autarquia. Na medida em que se verifica o modelo de estado da época, deverá também ser observada a forma como surge o trabalho na instituição. Também o primeiro estatuto da UFJF fará parte do rol de informações a ser inserido neste momento da pesquisa, bem como as primeiras medidas administrativas, como nomeação de servidores e os modelos de contratação propostos na época. Completam as fontes de informação conversas com funcionários e sindicalistas ativos neste recorte temporal.

Não obstante a todas as discussões, haverá de ser verificada a legislação federal vigente para o serviço público da época, a organização sindical e o seguido golpe militar de 1964 com suas implicações no mundo do trabalho, sobretudo nos limites do espaço recortado. Encerra-se esta seção com a constituinte de 1988 e com

os acontecimentos históricos da década de 80 que abrirão caminhos para a seção seguinte.

Na quarta parte (seção 4) perfazemos a negação da seção anterior, que em nossa perspectiva se encerra historicamente em 1988. É a antítese de nossa pesquisa. A constituição vigente foi responsável por grandes mudanças nas relações sociais de produção, que no caso de nosso recorte espacial, foram possíveis pelas transformações espaciais da instituição. Pretendemos mostrar como a mudança do regime político e do estado de direito, transformaram também toda a legislação aplicada ao trabalho na UFJF, inclusive com uma substancial modificação nas relações estatais de produção, sobretudo com a instituição da lei 8.112/90, que cria o estatuto do servidor público federal. Apontaremos também o processo de implantação das novas formas de contratação da mão-de-obra estatal, através do reenquadramento do pessoal. Vamos verificar, ademais, os contratos de terceirização referentes ao novo período e a terceirização dos serviços como um todo.

Nessa etapa, a historicidade, que não se abstém, cede um pouco à espacialidade na ordem de prioridade dos elementos analíticos. O Reuni apresenta-se, na escala local, como objeto central de análise, a começar pela proposta de seu projeto de aproximar a gestão das universidades da iniciativa privada. O projeto será analisado e correlacionado com objetivações da realidade do trabalho, pela forma como a reestruturação criou espaços e “terraplanou” a terceirização de setores inteiros, que antes, embora funcionassem com a participação do trabalho terceirizado, eram administrados pela própria universidade.

A quinta parte deste estudo, é na verdade a terceira e última da pesquisa em si, de caráter mais qualitativo que as duas etapas anteriores. É a síntese da pesquisa, condicionada pela captação das contradições na seção anterior. Nesta etapa pretende-se estabelecer um quadro mais argumentativo, buscando negar a antítese do trabalho e conformar uma realidade contemporânea dos objetos que estudamos nas etapas anteriores.

Nessa etapa, se confirmada a hipótese de que o Capital, através de mecanismos espaciais criados pelo Estado, de fato modificou a realidade do trabalho, tornando produtivo o Espaço que outrora era improdutivo para seus interesses, buscaremos justificar os conceitos desenvolvidos na seção 2, destacando os aspectos do emprego público e do emprego privado, dando qualidades a uma e outra forma de

relação, debatendo em conjunto com esta perspectiva as políticas para o trabalho na universidade.

Por fim vamos qualificar os quantitativos observados nas etapas anteriores, fazendo uma análise dos contratos de terceirização e prestação de serviços, valores percebidos por trabalhadores e os totais pagos pela instituição a empresários; fazer o levantamento dos cargos mais produtivos para o capital e localizá-los espacialmente na universidade. É o momento de rediscutir o discurso da eficiência financeira, no qual se assentam os gestores favoráveis à terceirização e à privatização, desnudando a relação entre o estado e o capital no espaço público que investigamos e finalmente consolidando uma geografia do trabalho na Universidade Federal de Juiz de Fora.

Como fonte de informação, utilizamos como instrumento de levantamento de dados os documentos oficiais da Universidade Federal de Juiz de Fora, as portarias inerentes ao tema trabalhista, o organograma, os documentos contábeis, os contratos de prestação de serviços, a legislação trabalhista, o Regime Jurídico Único dos servidores federais, as convenções coletivas de trabalho, leis, pedidos formais de informação à instituição UFJF, relatórios, publicações, coleta de entrevistas informais, etc.

Sobre estas entrevistas, de antemão elucidamos que por tratar-se de um trabalho crítico que envolve diretamente o ambiente laboral dos entrevistados, optamos por preservar os nomes denominando-os como Sra. Solange, a Sra. Valquíria e o Sr. Tarcísio. A Sra. Solange é uma senhora bem antiga na Universidade, que já atuou em importantes setores como a própria reitoria e que, ao que parece, é bastante atenta ao cenário político universitário, inclusive eventualmente nos deparamos nas assembleias sindicais universitárias. Já a Sra. Valquíria teve larga experiência no setor contábil da Universidade, conheceu de perto boa parte dos processos históricos que envolveram as mudanças nos cargos e tabelas de servidores, além de ter ocupado importes cargos na administração Universitária. O Sr. Tarcísio, por sua vez, hoje aposentado, contribuiu com sua experiência particular de ingresso na Universidade na compreensão dos processos históricos do trabalho relativos ao momento de transição democrática no Brasil.

2 O OBJETO, OS CONCEITOS E O MÉTODO

2.1 A COMPREENSÃO HISTÓRICA DO OBJETO

Não nos interessa aqui, como objeto, desenvolver grandes considerações sobre as sociedades que antecedem o capitalismo, mas por motivação teórica nos resguardaremos a compreender também um pouco do trabalho na Grécia antiga. É certo que não se podem aplicar ao mundo grego as categorias econômicas do capitalismo, tampouco seu inverso, mas será produtivo compreender um pouco dos aspectos psicológicos e morais do trabalho na Grécia antiga a fim de se perceber que o modo de produção capitalista imprimiu ao trabalho qualidades éticas e morais bastante convenientes a seus interesses. O apreço ao trabalho, ideologia recorrente, que muitas vezes naturalizamos como verdade absoluta, nem sempre permeou, da mesma forma, os horizontes morais das sociedades. A posteriori, Paul Lafargue tratará de mostrar-nos a leviandade com que a burguesia fabricou os sentidos do trabalho e que, até hoje, são tomados como premissas, nas fábricas, nos hospitais e até mesmo nas universidades.

O termo trabalho sequer possuía entre os gregos um vocábulo correspondente. A palavra grega "*πόνος*", que melhor expressava este sentido, tinha como significado genérico qualquer atividade capaz de exigir um esforço penoso. E eram os camponeses quem melhor representavam este penar. Os produtos do campo não eram vistos como resultado direto do trabalho humano, pois não se entendia aí o domínio da natureza pelo homem, mas sim seu subjugo a ela. "O agricultor de Hesíodo, quando participa com sua fadiga do crescimento do trigo, não tem a sensação de aplicar ao solo uma técnica de cultura, nem de exercer um ofício [...] não se pode separar o que pertence à teologia, à ética e ao tratado de agricultura" (VERNANT, 2008, p. 329). Dessa forma, aos deuses é que se reconheciam os méritos da colheita; cada processo era executado em atendimento às suas vontades, como o dia certo para semear ou castrar os touros. A partir de então a tarefa central do camponês era cultuar os deuses para que estes se encarregassem de dar força à plantação, para que esta crescesse em abundância[11].

---

[11] Na Grécia de Sócrates, entretanto, já podemos supor desvencilhada a técnica de sua origem divina ou mítica e compreendê-la por seu domínio racional. Sobre o assunto, ver: PESSANHA, J. A. M. **Os pré-socráticos, vida e obra**. São Paulo: Nova Cultural, 1999. p. 14. (Coleção Os Pensadores).

Se por um lado, a economia grega, mesmo na época clássica, permaneceu essencialmente agrícola (VERNANT, 2008), tornando a agricultura a base econômica daquelas sociedades, por outro, o responsável direto por produzir as bases materiais, o agricultor, esteve sempre escalado no último degrau da hierarquia das classes[12]. Assim descreve Vernant: “agricultores e artesãos formam ora duas classes distintas, senão opostas entre si, ora uma única classe, oposta aos guerreiros e ao magistrado” (VERNANT, 2008, p. 335).

Aos artesãos, entretanto concede-se um nível um pouco superior na estratificação social, entendido que a cada um era dado um dom, pelos deuses que se transfiguravam em seus ofícios. A eles podemos deferir melhor os termos sabedoria e preguiça (vista como um direito legítimo). Ao artesão, era conferida maior participação política, porque se vinculava às suas atividades um valor social. “Às diversas profissões correspondiam qualidades humanas diferentes que situam cada um no seu lugar na hierarquia da cidade” (VERNANT, 2008, p. 348).

Em síntese, o trabalho que acompanha a humanidade em todos os seus estágios de evolução, modifica-se substancialmente pelo desenvolvimento das forças produtivas e com a transformação da propriedade, da estrutura familiar das sociedades (herança e monogamia) e da governança (surgimento do Estado). Assim, evidencia-se que o trabalho não apenas modificou a sociedade como também foi modificado por ela, em um movimento contraditório e espiral. Não há, portanto, uma relação de causa e consequência dos fatos. A relação é dialética. Notório é que, podemos apurar a partir dessa análise que o trabalho possui um caráter essencialmente transitório. Neste sentido, afirma Lukács: “Somente o trabalho tem, na sua natureza ontológica, um caráter claramente transitório” (LUCKÁCS apud ANTUNES, 2003, p. 136).

Depreende-se dos últimos parágrafos que, no caso grego em que se exemplifica uma sociedade altamente estratificada, dividida em classes de poder e ancorada em um modelo próprio de democracia, os sentidos do trabalho destoam profundamente daqueles atribuídos à sociedade capitalista do século XXI, também marcada pela estratificação social, pela condição classista e adoção de regimes

---

[12] Importante sublinhar que existiram no mundo grego duas formas de propriedade e de exploração agrícola. No período das cidades dóricas predominava o sistema de “rendeiros”, excluídos da cidadania, já na cidade de Atenas, predominavam as pequenas propriedades, exploradas pelos lavradores livres cidadãos. Ainda neste último caso, os camponeses ocupavam o último lugar na estratificação social.

democráticos próprios. O que concluímos é que dado o arranjo espaço/temporal circunstanciado pelas relações históricas de produção, o principal mecanismo de regulação da relação espaço-sociedade – esse fator ontológico trabalho – imprime ao espaço geográfico não apenas as formas materiais da produção contidas nele, mas também as subjetividades espirituais que o acompanha. Em suma, os sentidos do trabalho se definem historicamente pelo próprio trabalho ontológico em sua condição social, e contemporaneamente por seu aspecto único, histórico-concreto, como elemento-mercadoria. Este último aspecto refere-se à sociedade do trabalho, historicamente compreendida e definida pelo modo de produção capitalista.

2.2 DO OBJETO AO MÉTODO, DO MÉTODO AO OBJETO

O modo como estruturamos nosso pensamento para analisar a realidade que pesquisamos é decisiva nos resultados que encontramos. A esta estruturação, de forma resumida (de certa maneira simplista) damos o nome de método de análise. Há um capítulo no livro "*A produção capitalista do espaço*" de David Harvey (2006), onde o autor coloca em perspectiva algumas considerações de Georg W. F. Hegel acerca das contradições do capitalismo no século XIX e uma possível solução por via de um ajuste espacial[13]. Harvey (2006) aponta que Hegel, em Filosofia do Direito, identifica contradições inerentes ao modo de produção capitalista, prática bastante recorrente por pensadores que adotam a dialética como forma de estruturar o pensamento. Entretanto, Hegel, sugere que tais contradições haveriam de ser superadas em função da expansão colonial em marcha na época.

Contrapondo Hegel, Harvey (2006) recorre à análise de Marx sobre o colonialismo, exposta no último capítulo do primeiro tomo de "*O Capital*" (MARX, 1996a). Assim como Hegel, Marx (1996b) utiliza-se do método dialético para identificar as contradições residentes no seio do modo de produção, mas, ao contrário de Hegel, afirma categoricamente que tais contradições não poderiam ser superadas pela

[13] Harvey não consegue definir se de fato Hegel afirma que as contradições da sociedade de mercado seriam solucionadas por um ajuste espacial. Mas deixa evidente que ele faz tal proposição. Este ajuste espacial refere-se à expansão colonial, mas segundo Harvey (2006), Hegel muda de assunto no meio do debate, deixando a questão indefinida.

expansão colonial[14]. Harvey (2006) expõe no texto algumas diferenças acerca da prática filosófica entre os dois autores. Hegel por um lado,

> Procede à maneira da filosofia especulativa, ele começa com abstrações genéricas, alçadas de modo ideal [...] de como funcionam as instituições Sociais e políticas [...] Seu aparato conceitual, portanto, não possui o necessário fundamento material. (HARVEY, 2006, p. 98).

Por outro lado, Harvey afirma que as grandes diferenças entre Hegel e Marx existem dentro de uma moldura de questões e hipótese. Harvey aponta que Marx mostra que "a solução de Hegel é pura mistificação, que servia apenas para "transfigurar e glorificar o estado existente das coisas" (HARVEY, 2006, p. 110).

Sem discussão do mérito e das razões, apenas evidenciamos que a dialética materialista e histórica de Marx e a dialética ideológica de Hegel os levaram a conclusões diferentes sobre as saídas para os problemas do sistema capitalista nascente.

Os parágrafos acima evidenciam o quão decisivo pode ser o método e as concepções acerca da realidade ante o resultado de um estudo. Contudo, a discussão feita por Harvey contempla em muitos aspectos nossa concepção sobre o tema trabalho. Afinal ele também se vale de Hegel para destacar o papel do trabalho nas contradições criadas por uma sociedade de livre mercado, a sociedade burguesa, explicando que "O trabalho, como mediador ativo entre homem e natureza, é, necessariamente, a derradeira fonte de toda a prosperidade (HARVEY, 2006, p. 99). Ele ratifica que a teoria do trabalho, proposta por Hegel está correta, mas impõe os limites de seu método e de seus resultados, fundamentalmente em razão da ausência da materialidade em suas análises, sustentando que "Hegel, numa Prússia que se aferrava tenazmente a políticas mercantilistas [...] é forçado a explicar porque as coordenações do mercado são imperfeitas, porque geram contradições e não harmonia social (HARVEY, 2006, p. 99).

Em resumo, Marx e Hegel

---

[14] O segundo volume de *O Capital* de Marx (1996a) termina com um capítulo que discute a teoria moderna da colonização. Dentre outros apontamentos, Harvey (2006) faz um paralelo entre as formulações a respeito de Hegel e Von Thunen sobre a questão, indicando que o ponto convergente entre eles reside justamente no trabalho. Para ambos o trabalho humano é fundamental e concordam que a alienação entre o trabalho e o produto são fonte dos infortúnios

> Consideram fundamental o trabalho humano, enxergando a alienação entre o trabalho e seu produto como fonte dos infortúnios a serem superados. [...] Eles enfocam os antagonismos de classe [...] introduzem a ideia da transformação interna e externa como meio de rechaçar a instabilidade social [...]. As grandes diferenças entre eles, portanto, existem dentro de uma moldura comum de questões e hipóteses. (HARVEY, 2006, p. 109).

Essa moldura é o que de fato justifica nossas escolhas, as perguntas que nos propomos a responder para entender o trabalho na UFJF. É ela que molda os problemas de nossa pesquisa, as questões que elencamos e as hipóteses que pesquisamos. Obviamente ela também influencia na forma como compreendemos os eventos e os dados da realidade. Fato é que o método de Marx e o de Hegel não são exatamente os mesmos, nem seus resultados. Falta algo na dialética Hegeliana, *o substrato material,* mas, de certo, sua importância não pode ser negligenciada, pois é a base do método de Marx. Como afirma Harvey, “Marx não abandona a dialética (de Hegel), ele tentou, como posteriormente afirmou, virar de ponta cabeça, dando-lhe uma base material” (HARVEY, 2006, p. 110).

Esse método hegeliano, investigado e reconstruído por Marx, nos deu o insumo teórico necessário, para que com a ajuda de importantes geógrafos e outros cientistas, essa pesquisa pudesse traçar um caminho coerente com seus propósitos, levando à compreensão da realidade pesquisada, sempre no sentido da aparência para a essência, de forma científica e leal, antes de tudo, à nossa prática metodológica de dar materialidade aos fenômenos sociais estudados, apontando suas contradições e reconstruindo seus significados.

Nosso método, portanto, está pautado no materialismo, histórico e dialético de Marx e Engels. Achamos importante salientar que não há de fato o desenvolvimento de uma explicação específica deste método, pelo menos que tenha sido publicada pelo próprio Marx[15]. Assim o método desenvolvido por ele está presente e diluído em suas obras e é, portanto, passível de ser percebido nelas pelos olhos de quem as observa. Isso significa que é passível de interpretações, tornando a questão bastante delicada. Em resumo, entendemos como marxismo o conjunto de ideias construídas cientificamente por Karl Marx, com importante participação de Friedrich Engels, e algumas de suas conclusões nos subsidiarão em muitos momentos desta redação.

---

[15] O velho Marx até pretendia publicar uma obra com o objetivo de explicar sua concepção da dialética. Em 1875 chegou a escrever uma carta a Joseph Dietzgen manifestando a intenção, mas *O Capital* lhe consumiu todo tempo e energia.

A questão central da obra de Marx em seu conjunto é a contraditória sociedade de classes, o capitalismo e seus desdobramentos, analisado, sobretudo, à luz dos movimentos históricos, que por sua vez são impulsionados por contradições materiais. O materialismo histórico e dialético, em nosso entendimento, enquanto método é a forma como Marx sistematiza a análise da realidade social, buscando sempre inter-relacionar os elementos históricos e materiais presentes na sociedade.

A escolha do método se dá em primeiro lugar pelo caráter da pesquisa, e pelo fato de este pesquisador encontrar grande concordância com a essência da teoria e da retórica marxista, o que por sua vez não significa uma crença cega, acrítica e exclusiva sobre suas formulações (que não seria em absoluto científico). Nosso entendimento sobre o caráter moral do trabalho, por exemplo, encontra ecos nas formulações de Paul-Laurent Lafargue, que considera o amor a ele como o grande mal da humanidade[16].

Sobressalta-se ao exposto acima o fato de que a geografia do trabalho demanda formas próprias de leitura da realidade, de modo que, sem a pretensão de criar uma metodologia absolutamente própria, e reivindicando a tradição marxista, buscamos seguir de perto a proposta de Antônio Thomaz-Júnior, de compreender geograficamente a estrutura societária do trabalho como ponto de partida em nossas análises por um lado, e por outro, apreender o trabalho por seu viés histórico-concreto, como recomenda Ruy Moreira (2013) no artigo "*A (geografia da) sociedade do trabalho*" (2013). As categorias de base da geografia, sobretudo espaço e território fazem as mediações necessárias neste caminho, instrumentalizando analiticamente as formulações.

Sob efeito, se faz necessário considerar que o processo de reestruturação produtiva do capital tem provocado nefastas transformações nas formas e estruturas do trabalho, modificando em conjunto espaço e território nas diferentes escalas analíticas. É sobre este eixo que nossa pesquisa se desloca, captando pelo viés espacial as contradições resultantes das diversas relações presentes neste movimento. Assim, o trabalho, essa categoria ontológica enraizada na sociedade,

[16] Paul Lafargue apontava o amor ao trabalho como um grande equívoco da classe trabalhadora que, segundo ele, ao reivindicar trabalho reivindicava também sua própria exploração, pela preguiçosa classe burguesa.

compreendido pela relação metabólica homem-meio é interpretado pelo viés da regulação sociedade-espaço e concebido pela acepção da sociedade do trabalho.

2.3 DO ONTOLÓGICO AO HISTÓRICO-CONCRETO: DEFININDO CONCEITOS

Até aqui, priorizamos nossa concepção sobre a ontologia do trabalho, já que estamos lidando com um objeto ontológico. Entretanto este objeto ontológico é também histórico-concreto, e em sua concretude ontológica, no modo de produção capitalista, é cimentado definitivamente à sociedade, de modo que, para muitos autores, sociedade do trabalho e sociedade capitalista possuem o mesmo significado. Neste sentido, assinala Moreira (2013):

> Diferenciam-se, assim, na história, o trabalho ontológico – o trabalho como fonte genérica de toda e qualquer forma de sociedade humana – e o trabalho histórico-concreto – o trabalho tal como iremos encontra-lo nas formas sociológicas estruturalmente existentes [...] A sociedade do trabalho, conhecendo já todos os seus atributos constitutivos – trabalho assalariado, compra-venda de força de trabalho, divisão técnica do trabalho abstrato, produção regular de mais-valia operária e simbólica do valor de troca -, entrou na fase conhecida por etapa da subsunção real dos processos produtivos. (MOREIRA, 2013, p. 132).

O trabalho, nexo central e lastro das transformações espaciais, apresenta-se novamente como protagonista das mudanças sócio espaciais impressas pela dinâmica produtiva recorrente, ao se tornar enfim uma mercadoria (em potencial). Em sua determinação concreta, transforma-se em valor de uso particular do capitalista (é de fato ele que determina sua utilidade) e em sua forma abstrata, assume, diz Marx (1996a), um caráter definitivamente mercadológico:

> Todo trabalho é por um lado, dispêndio de força de trabalho do homem no sentido fisiológico, nessa qualidade o comprador da força de trabalho a consome ao fazer trabalhar o vendedor dela [...]. Para representar seu trabalho em mercadorias, ele tem de representá-lo, sobretudo, em valores de uso, em coisas que sirvam para satisfazer a necessidades de alguma espécie. É, portanto, um valor de uso particular, um artigo determinado, que o capitalista faz o trabalhador produzir. (MARX, 1996a, p. 297).

> Ao comprador da mercadoria pertence a utilização da mercadoria, e o possuidor da força de trabalho dá, de fato, apenas o valor de uso que vendeu ao dar seu trabalho. A partir do momento em que entrou na oficina do capitalista, o valor de uso de sua força de trabalho, portanto sua utilização, o trabalho, pertence ao capitalista [...]. Do seu ponto de vista, o processo de

> trabalho é apenas o consumo da mercadoria. Força de trabalho por ele comprada, que só pode, no entanto, consumir ao acrescentar-lhe meios de produção. (MARX, 1996a, p. 304).

Seguindo este raciocino, concluímos que o valor de uso do trabalho realizado na universidade não concerne diretamente ao aluno; concerne primeiro ao Estado (do ponto de vista do emprego público) que compra a força de trabalho para, mais adiante, transformá-la em serviço público. A organização espacial, resultante da produção capitalista do espaço, impõe a alienação do produto ao produtor e a apropriação do mesmo pelo proprietário do meio de produção. No caso da Universidade, o Estado, que oferece um serviço que atende tanto ao capitalista, que por um lado precisa adquirir no mercado força de trabalho desenvolvida, e por outro necessita certa estabilidade social e legitimidade ideológica para reprodução do Capital; quanto ao estudante (futuro trabalhador) que precisa agregar valor à sua força de trabalho para vendê-la ao capitalista ou ao próprio Estado. De toda forma, este serviço ou produto tem um preço, quantificado em certa quantidade de trabalho[17]

Do exposto acima conferimos uma contradição: o servidor público com vínculo de trabalho estatal trabalha em primeiro plano para o Estado, em segundo para o capital e apenas em terceiro para a sociedade, da mesma forma que o trabalhador terceirizado, quando no serviço público, trabalha para a empresa (ou capitalista) que o contrata em primeira análise, para o estado em segunda, para o Capital em terceira e apenas em última instância para a comunidade universitária.

O francês Louis Althusser explica muito bem que a Universidade compõe o mais importante aparelho ideológico do Estado: O sistema de ensino[18]. Sua função é em última instância a reprodução das relações de produção. Portanto, o trabalho empregado no sistema de ensino é aquele que com maior efetividade reproduz no seio das sociedades capitalistas as relações de produção, e como consequência as relações de trabalho. Desta forma, seu produto, ainda que atenda, pelo menos em parte, as expectativas dos indivíduos que usufruem deste sistema

---

[17] Em *O Capital*, Marx chega a desenvolver um pouco dessa questão ao explicar que Para modificar a natureza humana geral de tal modo que ela alcance habilidade e destreza em determinado ramo de trabalho, tornando-se força de trabalho desenvolvida e específica, é preciso determinada formação ou educação, que, por sua vez custa uma soma maior ou menor de equivalentes mercantis. Conforme o caráter mais ou menos mediato da força de trabalho, os seus custos de formação são diferentes" (MARX, 1996a, p. 289).

[18] Resta ressalvar que para Althusser pouco importa se a instituição de ensino é pública ou privada para representar-se como aparelho ideológico de Estado.

ensino/aprendizagem conferindo-lhes algum conhecimento (e titularidades que lhes renderão melhores condições de existência – ou não), no geral favorece em um plano principal o capitalismo em sua essência (relação de produção).

Quanto ao caráter do Estado nesta relação, compreendemos que não é função primária dele servir às necessidades da sociedade. Seu caráter burguês lhe impõe uma necessidade anterior: servir ao Capital. Marx o define no *Manifesto Comunista* como "um comitê para gerir os negócios da burguesia". Harvey (2006), por sua vez, explica que essa máxima "foi elaborada como resposta polêmica à asserção difundida e ilusória que o Estado expressava os interesses comuns de todos" e ainda afirma que, "No entanto, é bastante satisfatória como base para o entendimento das relações reais entre o Estado e o Capitalismo" (2006, p. 82)[19]. Contudo, o trabalho útil, a força de trabalho acorrentada ao valor de uso, deve atender antes, às expectativas do estado capitalista e a posteriori à população. Portanto, o trabalhador, cujo vínculo de trabalho é estatal, vende sua força de trabalho para o Estado. Seu valor de uso confere primeiramente à instituição estatal e à sociedade apenas após satisfazer os interesses do capital.

Resta compreender de que Estado falamos, pois, o produto de seus serviços acompanha suas determinações. Explicando, se o Estado é o produto da sociedade em determinada fase de seu desenvolvimento histórico, como explica Marx, os serviços deste Estado, compreendidos como produtos, se consideradas as relações de trabalho existentes em sua produção, se expressam também como determinações desta sociedade, tanto nas relações de trabalho que perfazem a produção estatal, quanto aos valores de uso dos produtos que destas relações resultam. Estes produtos devem ser entendidos em última instância como ferramentas de manutenção da ordem e da hegemonia da classe que detém o poder econômico, e, portanto, o controle da produção.

> Assim, o Estado não é, de modo algum, um poder, de fora, imposto sobre a sociedade; assim como não é "a realidade da ideia moral", "a imagem e a realidade da razão", como sustenta Hegel. Em vez disso, o Estado é o produto da sociedade num estágio específico do seu desenvolvimento; é o reconhecimento de que essa sociedade se envolveu numa autocontradição insolúvel, e está rachada em antagonismos irreconciliáveis [...]. No entanto, para que esses antagonismos não destruam as classes com interesses

[19] Partimos do princípio que a máxima de Marx é absolutamente verdadeira, reconhecendo que a ela cabe uma profunda problematização. Por uma questão de objetividade e praticidade não adentraremos nesta ceara, pois, esta discussão é irrelevante a nossos objetivos.

> econômicos conflitantes e a sociedade, um poder aparentemente situado acima da sociedade, tornou-se necessário para moderar o conflito e mantê-lo nos limites da "ordem" e esse poder nascido da sociedade, mas se colocando acima dela e, progressivamente alienando-se dela é o Estado. (ENGELS apud HARVEY, 2006, p. 79).

> O aparelho de Estado que define o Estado como força de execução e de intervenção repressiva, ao serviço das classes dominantes, na luta de classes travada pela burguesia e pelos seus aliados contra o proletariado é de facto o Estado, e define de facto a função fundamental deste. (ALTHUSSER, 1970, p. 32).

O capital, portanto, precisa dos serviços do Estado, não apenas para intervir em grandes crises financeiras ou reprimir a luta de classes, mas também para manter a ordem social, oferecendo, ainda que de forma precária, os serviços essenciais de segurança, saúde, educação, garantindo o funcionamento do aparelho jurídico, além de outros serviços de outras ordens. Segundo Althusser "A condição última da produção é portando a reprodução das condições de produção" (ALTHUSSER, 1970, p. 9). Tanto que o próprio Marx afirmara na *Carta a Kugelmann*, em 1868, que "se uma formação social não reproduz as condições de produção ao mesmo tempo que que produz, não conseguirá sobreviver um ano que seja" (MARX apud ALTHUSSER, 1970, p. 229, nota). Neste sentido assinala Harvey (2006) sobre a forma como os interesses de classe se expressam na produção circulação e troca, e a amplitude das ações estatais neste processo:

> O Estado também deve desempenhar um papel importante no provimento de "bens públicos" e infraestruturas sociais e físicas, pré-requisitos necessários para a produção e troca capitalistas, mas os quais nenhum capitalista individual acharia possível prover com o lucro. Além disso, o Estado, inevitavelmente, envolve-se na administração de crises e age contra a tendência de queda da margem de lucro. Em todos esses aspectos, a intervenção do Estado é necessária [...] (HARVEY, 2006, p. 85).

Segue-se que, ainda segundo Althusser (1970), para que a classe social dominante possa perseverar na formação social existente, ao mesmo tempo em que esta sociedade produz, deve ainda reproduzir as condições da sua produção reproduzindo as forças produtivas e as relações de produção. Esse Duo se contempla pela produção universitária melhor que em qualquer outro aparelho de Estado pela

enorme produção de conhecimento usado tanto no desenvolvimento técnico científico como no reforço à estrutura social[20].

Sobre Harvey e Althusser observamos que abordam vertentes diferentes ao dissertarem sobre o papel e importância do Estado na reprodução das condições de produção. Todavia é preciso reiterar que estas abordagens não excluem de forma alguma, uma à outra, pelo contrário complementam-se. Remetendo a análise da função de Estado da Universidade a estes dois autores em suas perspectivas temos que de um lado, este espaço reproduz o desenvolvimento das as forças produtivas ao ofertar a uma parte da sociedade o conhecimento técnico e o desenvolvimento tecnológico, e de outro, contribui significativamente com a reprodução das relações de produção como aparelho propagador de ideologias. Em tempo, ressalvamos que também na academia encontramos muita ciência produzida por estudantes e trabalhadores de forma crítica e progressiva.

Senão vejamos que as forças produtivas da sociedade se beneficiam diretamente do desenvolvimento da técnica e da tecnologia, o qual o papel do ensino superior é inquestionável. Noutra aba, há o favorecimento da reprodução das relações de produção por tratar-se ser a Universidade (parte do sistema de ensino que chamamos escola) não apenas um aparelho ideológico de Estado, mas o mais importante deles, “[...] um Aparelho Ideológico de Estado que desempenha incontestavelmente o papel dominante [...] trata-se da Escola” (ALTHUSSER, 1970, p. 64).

Captamos sobremaneira que o produto do trabalho universitário é efetivamente não apenas a formação e qualificação dos operários para a burguesia, como também de seus filósofos profissionais. Althusser (1970) explica de forma bastante didática que estes indivíduos (operários e filósofos) se formam como tal seguindo uma certa lógica analítica e escalar: uma parte dos estudantes interrompe os estudos bastante cedo para cair na produção e se consolidam em um imenso grupo de operários “*chão de fábrica*”. A parte que continua qualifica-se e preenche os postos dos quadros médios do setor produtivo e de prestação de serviços. Uma outra parte atinge os cumes do sistema de ensino, quer para cair no semidesemprego intelectual,

[20] Um bom exemplo são as faculdades de direito. Na medida em que formam um jurista, por exemplo, dão ao aparelho jurídico um novo profissional, dotado de conhecimento para reproduzir e legitimar o próprio Estado de Direito.

quer para exercer a função de profissional da ideologia burguesa (padres, pastores, políticos e professores universitários, dentre outros)[21].

Do produto escolar temos as considerações acima, mas do ponto de vista do processo de produção deste objeto temos que

> Cada massa que fica pelo caminho está praticamente recheada da ideologia que convém ao papel que ela deve desempenhar na sociedade de classes: papel de explorado (com consciência profissional, moral, cívica, nacional e apolítica altamente desenvolvida); papel de agente da exploração (saber mandar e falar aos operários,); de agentes da repressão (saber mandar e ser obedecido) [...] É através da aprendizagem de alguns saberes práticos envolvidos na inculcação massiva da ideologia da classe dominante, que são em grande parte reproduzidas as relações de produção de uma formação social capitalista, isto é, as relações de explorados com exploradores e de exploradores com explorados. Os mecanismos que reproduzem este resultado vital para o regime capitalista são naturalmente envolvidos e dissimulados por uma ideologia da escola [...] (Althusser, 1970 pg. 65 a 67)

O que se evidencia na leitura marxista é que o Estado é também por natureza um grande prestador de serviços, sobretudo serviço ao capital. Porém, o que nos importa a priori é diferenciar estes serviços públicos do que vamos chamar de emprego público. O emprego público em nossa formulação diz respeito ao vínculo empregatício do trabalhador, que se dá pela venda de sua força de trabalho ao Estado. Via de regra, o valor de uso desta força de trabalho define-se pelos interesses estatais, sucursais às necessidades do Capital. O serviço público, como vimos, diz respeito ao caráter do atendimento, e não precisa necessariamente ser prestado por empregados públicos. Um hospital privado, por exemplo, desde que conveniado ao SUS, pode perfeitamente prestar atendimento público (portanto um serviço público) de atenção à saúde.

O que define o serviço público, em nossa compreensão é a natureza de seu produto e não o vínculo empregatício de seu produtor ou a propriedade do meio de produção. Neste caso a apropriação do produto é coletiva, enquanto no serviço privado é privada. No exemplo acima, cem por cento da força de trabalho pode ter seus vínculos empregatícios diretamente com o capital, sem o intermédio da força de trabalho estatal, e ainda sim, prestar um serviço público.

A categoria analítica Espaço subsidia a discussão sobre a coexistência de duas formas diferenciadas de relação de trabalho em um mesmo meio: estado-

[21] Importante reconhecer que esta afirmação se trata de uma generalização necessária. Evidente que, no campo individual, entre os grupos citados existem exceções.

trabalho e capital trabalho. Esta ferramenta possibilita transpassar os limites analíticos da compreensão da relação capital trabalho, circunscrita no modo de produção capitalista para o âmbito e os meandros do espaço capitalista que nos permite apreender melhor a coexistência destas relações. Na prática, encontramos maior dificuldade em estabelecer significados para a relação estado-trabalho tendo o capitalismo em si como única base de reflexão, pois por esse viés, a relação estado-trabalho tende a apontar insistentemente para contradição à relação capital-trabalho, tornando o caminho mais longo na busca por abstrair outros significados das relações estatais de produção.

De fato, basta uma análise superficial para concluir que a relação estado-trabalho se contrapõe à relação capital-trabalho em um sistema produtivo cuja existência necessita da apropriação do trabalho pelo capital através da abstração da mais-valia. O enfoque espacial, no entanto, nos permite abordar diferentes relações de produção como partes indissociáveis de um conjunto de relações contraditórias pertencentes ao espaço capitalista que as totaliza, sem perder, contudo, a ciência de que a produção deste espaço é regida pela contradição da relação capital-trabalho. Por esta ferramenta apreendemos a coexistência contraditória de diferentes relações de produção em um espaço compreendido pelo modo de produção capitalista e produzido hegemonicamente pela relação capital-trabalho.

> Isto é, não se restringindo apenas ao formato clássico capital x trabalho, mas envolvendo outras formas de configuração da dominação de classe, que implica novos olhares sobre as delimitações clássicas do que é trabalhar [...], sob distintas relações sociais de produção e de trabalho. (THOMAZ-JÚNIOR, 2002, p. 5).

Esta perspectiva permite a compreensão dos mecanismos de produção do espaço do trabalho com maior destreza, depreendendo em suas particularidades relações produtivas próprias que se destoam das relações capitalistas de produção, sem que se perca a totalidade do espaço geográfico em que estão inseridos. Este esforço está sendo feito em nossa pesquisa quando tentamos depreender em nosso recorte espacial os significados do emprego público e suas particularidades frente ao emprego privado, caracterizado pelas relações capitalistas de produção e observado no contexto do espaço capitalista.

Este esforço de compreender as relações de produção para além do modo de produção capitalista, buscando contemplar o espaço capitalista transpassado por

elas é, ou pelo menos pode vir a ser, a propósito, uma grande contribuição da Geografia na compreensão da realidade[22]. O Espaço precisa se desprender mais das páginas conceituais dos trabalhos geográficos e ganhar práxis na atenção às exigências da realidade. Com rigor afirmamos que o caminho que buscamos não se desprende do método e das concepções marxistas, muito pelo contrário se adapta a elas na tentativa de enxertar na pesquisa a compreensão espacial do objeto que estudamos.

Com muito esmero, Harvey (2006) empreende esta iniciativa em *A Produção Capitalista do Espaço.* No capítulo intitulado *A geografia do poder de classes,* ele interpreta geograficamente o *Manifesto Comunista,* considerando sobretudo sua dimensão espacial, de forma atualizada e ao mesmo tempo histórica. Problematizando então a questão geográfica do Manifesto, o autor recorre a seus elementos geográficos. Segundo o autor:

> Em primeiro lugar, é importante reconhecer [...] os modos pelos quais os reordenamentos geográficos, as estratégias espaciais de reestruturação, os desenvolvimentos desiguais etc. são aspectos essenciais para a acumulação do capital, tanto historicamente como na atualidade. Também é importante reconhecer [...] que a luta de classes se desenrola diferentemente neste terreno bastante variado, e que o caminho para o socialismo deve levar em consideração tais realidades geográficas. [...] em segundo lugar, é igualmente importante problematizar a análise [...] presente no manifesto, para desenvolver uma compreensão [...] quanto a como as dimensões geográficas relativas à acumulação do capital e a luta de classe desempenham um papel fundamental na perpetuação do poder burguês e na supressão dos direitos e aspirações do trabalhador. (HARVEY, 2006, p. 200).

Eis aí um bom exemplo de como a abordagem espacial sobre o modo de produção capitalista pode ampliar os horizontes na compreensão dos mecanismos de funcionamento e (re)produção societária do próprio espaço. Os elementos espaciais considerados por Harvey nesta empreitada, tão significativos na compreensão do real apenas puderam ser reconhecidos porque sobre a realidade comprovada por Marx e Engels no *Manifesto* ele foi capaz de realizar uma leitura geográfica, reconhecendo nesta realidade os elementos espaciais de sua composição.

---

[22] Pretendemos aprofundar e dar continuidade a este estudo seguindo esta proposta.

Por fim, Leandro Konder nos autoriza a criar, partindo da análise dialética, tanto o conceito comparativo de *relações capitalistas e socialistas de produção*[23] quanto a inovada formulação conceitual que fazemos a respeito das relações *estado-trabalho e capital-trabalho,* convenientemente criados para dar sustentação a nosso método. A esse respeito assinala Konder (1985): “Para dar conta do movimento infinitamente rico pelo qual a realidade está sempre assumindo formas novas, os conceitos com os quais o nosso conhecimento trabalha precisam aprender a ser ‘fluidos’” (KONDER, 1985, p. 51–52).

2.4 UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA: ESPAÇO E TRABALHO

Superadas as determinações analítico-metodológicas, precisamos compreender nosso recorte: a Universidade Federal de Juiz de Fora, como espaço de disputa territorial entre agentes, inteligível nas múltiplas relações nele contidas, das quais podemos destacar aquelas que estão presentes nos movimentos estudantis e sindicais, no Conselho Superior, na produção de ciência (relações de trabalho) e tantas outras relações quanto se é possível identificar, quando se pressupõem relações de poder, domínio e apropriação.

Na medida em que somos capazes de desatar o nó que nos prende à concepção ratzeliana de território, aceitando que o fenômeno territorialidade não carece necessariamente de solo para se manifestar, mas de espaço, podemos entender que há diferentes formas de manifestação territorial em diferentes espaços.

Entendemos o modo de produção capitalista como aquele em que há a primazia do capital sobre o trabalho, portanto compreendemos o espaço onde se compreende o trabalho, no geral, como território do Capital, do trabalho assalariado, do Estado e de disputa material entre as classes; por isso aplicamos essas premissas também no estudo das relações trabalhistas.

Os indivíduos envolvidos no processo e no espaço produtivo, os capitalistas e os trabalhadores, ocupam posições antagônicas, tornando conflituosas as relações trabalhistas. Estes conflitos interferem diretamente nos espaços em que se executa o trabalho humano, fazendo com que estes espaços ocupem a condição de território, na medida em que há ali uma disputa entre classes na defesa de seus

[23] Falaremos sobre essas relações alguns parágrafos abaixo.

interesses. Existe uma relação de poder entre patrão e empregado, havendo uma constante busca das classes sociais em questão pela melhor apropriação do espaço. É neste palco que afloram as contradições que atribuímos a nosso objeto. Vejamos: “As contradições do espaço ‘expressam’ conflitos de interesses e forças sócio-políticas; mas estes conflitos só têm efeito e lugar no espaço, tornando-se contradições do espaço” (LEFEBVRE, 1970, p. 421).

O território do conflito capital-trabalho, repleto de contradições, se altera frequentemente na medida em que se modificam os contextos históricos no qual se insere. Entendemos que de forma dialética ele está a todo o momento se criando, se negando e se recriando. Ele se reproduz sobre a égide do próprio modo de produção, a relação de produção, portanto, permanece em essência determinada pela relação capital trabalho. Todavia, considerando seu aspecto espacial, podemos identificar nele variadas relações.

Assim este território está em constante movimento de afirmação, negação e negação da negação. Ao estar se formando de maneira contraditória, está se afirmando ou nascendo. Entretanto, ao nascer de forma conflituosa, ele também é fruto de sua própria contradição, e desta forma possui os genes de negação de sua própria afirmação. Não obstante, está negando a negação produzindo uma nova síntese e a todo o momento uma nova afirmação. Segundo Saquet (2007),

> Os elementos principais da territorialização também estão presentes na desterritorialização: há perda, mas há reconstrução da identidade; mudanças nas relações de poder, de vizinhança, de amigos, de novas formas de relações sociais, de elementos culturais, que são reterritorializados; há redes de circulação e comunicação, que substantivam a desterritorialização, o movimento, a mobilidade. [...] os processos de territorialização, desterritorialização, reterritorialização estão ligados, completam-se incessantemente e, por isso, também estão em unidade. (SAQUET, 2007, p. 163).

Nesta medida, estamos instrumentalizados a compreender que também nos aparelhos do Estado capitalista se reproduz certas territorialidades[24]. Em resumo,

[24] A exemplo, em 2012, quando atuava como membro do comando de greve dos TAES daquele ano, observei uma assembleia de greve realizada no Hospital Universitário da UFJF bastante peculiar: a pauta de reivindicações a ser apresentada ao governo não conseguiu avançar porque os trabalhadores presentes queriam discutir a relação do hospital com os novos trabalhadores contratados pela Ebserh. Estes novos trabalhadores estavam começando a ocupar cargos de chefia, preencher vagas dos chamados “plantões” (uma espécie de hora extra bem remunerada) e ainda a escala de trabalho estava sendo modificada e os trabalhadores vinculados à UFJF demonstravam se sentir prejudicados e incomodados com a presença dos novos trabalhadores.

o capital precisa apropriar-se do trabalho individual, o que faz, em geral, pela propriedade privada dos meios de produção[25]. Mas a questão central é que o capital apenas consegue reproduzir-se de fato através do trabalho, afinal, como aponta Marx:

> A transformação de uma soma de dinheiro em meios de produção e força de trabalho é o primeiro movimento pelo qual passa um quantum de valor que deve funcionar como capital. A segunda fase do movimento, o processo de produção, está encerrada tão logo os meios de produção estejam transformados em mercadorias cujo valor supera o valor de seus componentes, portanto, que contenha o capital originalmente adiantado mais uma mais-valia. (MARX, 1996b, p. 197).

Mas o trabalho em sua concretude não pode reproduzir o capital, ele precisa de abstrações que apenas se desenvolvem através da mais-valia. É essa a grande questão: Supomos passado o tempo em que a burguesia quisesse o fim do serviço público (se é que de fato um dia já o quis). *O Capital descobriu que também pode reproduzir-se substituindo o emprego público pelo privado nos espaços públicos, a fim de extrair do trabalhador, também no serviço público, o máximo de mais-valia quanto possível***!**

Do processo de extração da mais-valia pelo capitalista podemos resumir que apenas se efetiva na troca, ou melhor, na venda da mercadoria. “Caso os produtos sejam produzidos como mercadorias, então precisam ser vendidos depois de produzidos, e só podem satisfazer à necessidade do produtor depois da venda” (MARX, 1996a, p. 287). Os capitalistas ou grupos de capitalistas apropriam-se de forma individual do produto socialmente concebido, colocando-o à venda e realizando a troca como a forma tradicional de se obter, no processo produtivo, o lucro. Mas, e no serviço público? Como se dá essa extração, se não há mercadoria disponível para venda e o produto, socialmente constituído é também socialmente apropriado, ou de outra forma dizendo, é apropriado pelo Estado que o disponibiliza socialmente sem que haja troca? Como se produz a mais-valia neste caso? Produz-se mais-valia sobre o serviço público? Respondendo antecipadamente às indagações afirmamos ser impossível extrair mais-valia tal qual a conhecemos advinda do emprego público, ao passo que no serviço público é possível, a depender das relações de trabalho; isto é, a depender da possibilidade de extração de mais-valia no emprego privado.

---

[25] Apresenta-se aqui uma contradição que investigamos nesta pesquisa, pois apontamos que o capital se adaptou a reproduzir-se também através dos aparelhos estatais.

O trabalho na UFJF é por natureza improdutivo. Portanto, em sua essência não é produtor de mais-valia. No entanto, o capital tem cada vez mais se apropriado de espaços públicos pertencentes a ela, através de um constante processo territorializante de contratualizações via concessão de serviços; transfigurando-se estes espaços, a princípio improdutivos para o capital, em espaços públicos reprodutores de mais-valia.

Todavia, onde não é possível territorializar estes espaços através de contratos de concessão de serviços, territorializa-se pela privatização direta do emprego através da terceirização do trabalho, fazendo do trabalhador em si uma mercadoria, previamente comercializada com o intuito de que dele se subtraia mais-valia. Em uma passagem de *O Capital,* Marx (1996b) elucida como o mesmo trabalho, concretamente admitido, pode ganhar atribuições que lhe conferem produtividade para o Capitalista:

> O trabalhador produz não para si, mas para o capital. Não basta, portanto, que produza em geral. Ele tem de produzir mais-valia. Apenas é produtivo o trabalhador que produz mais-valia para o capitalista ou serve à autovalorização do capital. Se for permitido escolher um exemplo fora da esfera da produção material, então, um mestre-escola é um trabalhador produtivo se ele não apenas trabalha as cabeças das crianças, mas extenua a si mesmo para enriquecer o empresário. O fato de que este último tenha investido seu capital numa fábrica de ensinar, em vez de numa fábrica de salsichas, não altera nada na relação. (MARX, 1996b, p. 138).

No mesmo sentido, Vera Cotrim (2012), no esforço de explicar as definições de trabalho improdutivo, assinala que

> [...] O professor em uma escola privada é um assalariado que troca sua força de trabalho por capital variável. Assim, é trabalhador produtivo para o dono da escola, que vende o produto de seu trabalho por um valor superior ao que investiu em salário e meios de trabalho, apropriando-se de mais-valia que nele se incorporou. Os alunos, ao contrário, que compram do dono da escola o serviço produzido pelo professor, trocam-no por renda. Não têm como objetivo o dispêndio quantitativo da força de trabalho do professor, mas o conteúdo concreto ou valor de uso próprio de sua atividade, a saber a especificidade de sua aula. Para os alunos, que são consumidores, o professor é, portanto, um trabalhador improdutivo. [...]. Deste modo, uma mesma atividade pode ser produtiva ou improdutiva, dependendo das relações de compra e venda da força de trabalho que serve de perspectiva de análise. (COTRIM, 2012, p. 75).

Antecede à estas questões a concepção de *trabalho produtivo* e *trabalho improdutivo*, considerando que não são lucrativos aqueles trabalhos que se

determinam como improdutivos e que os serviços públicos prestados pelo Estado em nosso recorte espacial resultam em bens imateriais, ou melhor dizendo, na produção de conhecimento. Coloca-se então em questão a natureza imaterial do produto produzido, em primeiro lugar, o entendimento da Universidade Federal de Juiz de Fora como uma instituição absolutamente sem fins lucrativos em segundo, e por fim, seu caráter público. Debate recorrente na leitura marxista sobre a sociedade, o trabalho produtivo, enquanto categoria econômica é definido por Marx como aquele que é produtivo para o capital, ou seja, é o trabalho do qual o capitalista consegue mais-valia.[26]

Por esse entendimento, somos levados a concluir que os serviços de ensino e pesquisa prestados pela Universidade Federal de Juiz de Fora, naturalmente se percebem como *trabalho improdutivo para o capital*. Assim, pelo fato de o produto universitário não ser trocado no mercado, o trabalho nele acumulado não pode converter-se em mais-valia. Mas há, contudo, uma contradição que se transforma no eixo central ou no arcabouço teórico que abastece o decurso desta pesquisa: O capital é ganancioso como o rei Midas[27], mas ao invés de transformar tudo que toca em ouro, transforma-o em mercadoria, e desta forma, o conhecimento universitário, é também, no capitalismo contemporâneo um produto colocado à venda no mercado[28], através das instituições privadas. Já no caso do ensino público, o próprio trabalho é comercializado numa relação Estado-capital absolutamente promíscua, como veremos a seguir.

---

[26] De acordo com Cotrin: “No interior do debate marxista, não há consenso a respeito das determinações necessárias para conferir ao trabalho o predicado *produtivo.* Como deve ser o trabalho que produz mais-valia – em tipo de produto deve resultar, em que modo de organização da produção se insere, sob que forma de realização com o capital, realizando quais atividades concretas [...] (COTRIM, 2012, p. 18).

[27] Midas foi o último governante de Frígia, localizada na região centro-oeste da antiga Ásia menor, cortada ao centro pelo rio Sakarya, hoje pertencente à Turquia. Sobre o assunto, ver Lopes, J. A. V. D. **A rainha que virou Pizza**. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 2007.

[28] Na quinta seção retomaremos esta discussão com os dados empíricos e com o debate sobre a questão universitária no Brasil e suas espacialidades.

2.5 MERCANTILIZAÇÃO DO CONHECIMENTO: O TRABALHO COMO MERCADORIA

Achamos importante criar um ponto de discussão para arguir que este produto-mercadoria (o conhecimento) apenas pode ser compreendido como tal na educação privada, enquanto meio privado para sua produção, mas assume condições peculiares na educação estatal; e que o processo de mercantilização do ensino em todos os âmbitos reflete a mercantilização do trabalho nos espaços educacionais. Este processo por sua vez modifica valores intrínsecos aos espaços inerentes ao trabalho nestas instituições, contribuindo com a edificação de novas relações de trabalho.

A Constituição da República, em 1891, possibilitou a abertura da educação ao setor privado, mas apenas na reforma educacional de 1968 o Brasil abriu o caminho para o ensino superior privado com fins lucrativos (BRASIL, 1968). Até então o setor privado era composto por instituições confessionais e comunitárias, uma vez que não se previa o estabelecimento empresarial para esta atividade. A despeito das pressões da sociedade civil, que reivindicava a estatização da educação brasileira em todos os níveis, a Constituição Federal de 1988 manteve como prerrogativa o ensino livre à iniciativa privada (CORBUCCI; KUBOTA; MEIRA, 2016).

A mercantilização do ensino e a decorrente explosão do ensino privado pago, trazem consigo o conjunto de abstrações próprias do modo de produção capitalista, e o trabalho se apresenta neste momento como uma categoria que migra das relações estatais para as relações privadas de produção. Ainda que consideremos o ensino confessional, já existente antes da acentuação deste processo, como uma forma disfarçada de exploração capitalista de força de trabalho, guardada sob o manto da consigna *sem fins lucrativos*, avaliamos que, conforme veremos nos dados dispostos adiante, em termos quantitativos este ensino paraestatal mostrava-se ainda inexpressivo. Contudo, a questão espacial é de extrema importância nestas circunstâncias, pois se por um lado é possível visualizar com generalidade as relações capitalistas de produção nas novas instituições particulares de ensino, por outro, estas relações se manifestam com maior complexidade nos espaços públicos, tomados como instituições públicas de ensino superior.

Há de se referenciar então que o aporte de recursos públicos utilizados pelo Estado, seja através da renúncia fiscal ou pelo financiamento de cursos na rede privada de ensino através de programas próprios como o Prouni e o Fies representam

também o financiamento Estatal do trabalho privado, na medida em que estes recursos deixam de ser investidos na estrutura e no emprego público em benefício da produção empresarial do conhecimento.

A questão é, que a produção espacial a que especificamente tratamos nesta pesquisa, refere-se com particularidade a um espaço público, uma instituição de Estado, uma Universidade Federal. Este espaço, assim como os espaços privados de produção de conhecimento, se produz concreta e historicamente abrigando em si as contradições do modo de produção em seu tempo histórico, o grau de desenvolvimento das forças produtivas, o modelo econômico e de Estado e transplanta do espaço geográfico para si, além de valores, relações socioespaciais que em seu conjunto trazem consigo as abstrações do trabalho que lhe dizem respeito.

Mas o fato de se tratar de um espaço público, a despeito das instituições privadas, exige uma abordagem espacial bastante cautelosa, com as devidas diferenciações. A privatização do trabalho se vislumbra facilmente, e com maior simplicidade podemos compreender a mercantilização do ensino quando investigamos as faculdades, universidades e centros de ensino superior privados; mas no caso de uma universidade pública, como a nossa, por tratar-se de um espaço público, é preciso reconhecer os elementos espaciais que lhe dão o caráter produtivo às atividades por ela desenvolvida[29]. É desta forma que compreendemos o processo de privatização do emprego neste espaço público: o serviço público não é comercializado pelo capitalista, mas ofertado pelo Estado. O que o capitalista faz, neste caso, é comercializar a força de trabalho na universidade, comprando-a mais barata como mercadoria e vendendo-a por um preço maior que comprou à instituição estatal.

Explica Cotrim (2012) que:

> A mais valia não é o único produto da produção capitalista, mas é essencialmente seu produto. Sob o modo de produção do capital produzem-se os valores de uso que são veículos da mais valia, No caso da terceirização, embora o trabalho trocado não seja em nossa opinião um produto decorrente do processo produtivo, o trabalho concreto comercializado, no entanto, é em si um valor de uso] bem como aqueles que não o são. Todos eles têm em comum o fato de serem valores de uso, isto é, produtos socialmente considerados úteis, e, portanto, necessários ao conjunto ou a uma parte da sociedade, quer esta advenha ‘do estômago ou da fantasia’ [...]. No entanto,

[29] Falaremos destes elementos espaciais com detalhamentos nas seções seguintes desta dissertação.

> a produção de mais-valia ou a contínua expansão do capital é a finalidade última e específica, a essência da produção capitalista, que subordina a si o caráter útil do próprio objeto no qual se concretiza. (COTRIM, 2012, p. 47).

O que se traduz da perspectiva acima é que os espaços que produzem trabalho na universidade pública, se tornam também produtores de mais-valia, mas como veremos, apenas podem produzi-la na medida em que conseguem a transfiguração das relações estado-trabalho para capital-trabalho, o que se dá através da substituição do emprego público pelo emprego privado. Não haveria, contudo, mais-valia sobre trabalhadores no serviço público, a não ser se justificando pelos argumentos acima ou de forma anômala como veremos um pouco à frente. Basta lembrar que o Estado moderno não é propriedade privada de ninguém, portanto não é possível apropriar-se individualmente de seus resultados. Corroborando com esta afirmação aponta Althusser (1970):

> A distinção entre o público e o privado é uma distinção interior ao direito burguês, e válida nos domínios (subordinados) em que o direito burguês exerce seus poderes. O domínio do Estado escapa-lhe porque está para além do direito: o Estado, que é o Estado da classe dominante, não é nem público nem privado, é pelo contrário a condição entre o público e privado. (ALTHUSSER, 1970, p. 45).

Quanto às abstrações concernentes ao trabalho no emprego público, as limitações desta pesquisa apenas nos permitem dizer que se existem não resultam diretamente das relações capital-trabalho, mas sim da relação estado-trabalho, e, portanto, resultam em abstrações diferenciadas daquelas que se referem ao emprego privado. Entretanto, indiretamente, podemos afirmar que também através do emprego público, o capital pode, meticulosamente, abstrair de forma anômala vantagens sobre o trabalho. Não sabemos ao certo se o nome disso seria mais-valia ou qual seria sua denominação, mas decorre que, no que diz respeito às nossas perspectivas quanto à relação estado-trabalho e capital-trabalho está correto. A relação estado-trabalho não exclui, no capitalismo, a polarização entre as classes sociais. A disputa material entre capital e trabalho permanece viva mesmo no emprego público, pois o capital busca aí outras formas de apropriar-se do trabalho, como por exemplo impondo ao trabalhador, através de reformas previdenciárias, contratualizações diretamente com o capital financeiro, que especulando com estes recursos apropria-se de considerável parte das contribuições.

Chegamos ao arcabouço teórico central desta pesquisa: Como o capital tudo transforma em mercadoria, também a educação superior veio a ser transformada em mercadoria e vendida no mercado de educação pela iniciativa privada. As instituições públicas, por sua vez, passaram por grandes transformações espaciais para permitir que o trabalho pudesse ser comprado pela iniciativa privada e vendido para o Estado e desta forma boa parte dele apropriado pelos capitalistas. Finalmente, chegamos ao estágio de desenvolvimento do modo de produção capitalista em que o trabalho, ora denominado improdutivo, convertesse-se em trabalho produtivo para o capital. Nada novo, *de novo,* afinal Marx (1996a) já assinalara:

> A produção capitalista [...] é essencialmente produção de mais-valia. O trabalhador não produz para si, mas para o capital. Por isso, não é mais suficiente que ele apenas produza. Ele tem de produzir mais-valia. Só é produtivo o trabalhador que produz mais-valia para o capitalista, servindo assim à autoexpansão do capital. (MARX, 1996a, p. 138).

Decorre, todavia, uma diferenciação importante: o trabalho, nas instituições privadas de ensino, resulta em produtos possuidores de valores de troca, e reproduz-se efetivamente o capital pela troca da mercadoria constituída, entendendo o próprio espaço de ensino, neste caso, como capital constante que medeia a produção do conhecimento. Como na universidade pública, o ensino em si não se traduz em mercadoria, uma vez que, pelo menos por enquanto, não é colocado à venda no mercado, o trabalho em si torna-se diretamente a mercadoria da qual, através dos processos de terceirização, os capitalistas conseguem, com recursos públicos, extrair anomalamente quantidades significativas de mais-valia.

O capital modifica seu controle frente o aparelho estatal, por via de um constate processo desterritorializante/reterritorializante de agentes espaciais; podendo imprimir aos serviços públicos, com maior latência, as relações de trabalho que lhe são peculiares. Isso explicaria, em parte, os recentes movimentos para que se permita a terceirização das atividades-fim; o ponto eletrônico na UFJF, a avaliação de desempenho do servidor público, o fim da estabilidade etc.

2.6 TRANSFORMAÇÃO ESPACIAL E A QUESTÃO ESPIRITUAL DO TRABALHO

Pensamos que as relações estado-trabalho no serviço público são hibridas. Hora aproximam-se mais das relações capitalistas de produção, hora se aproximam mais de relações socialistas[30]. É certo que essas relações variam geograficamente, de acordo com certas territorialidades, estados nacionais e unidades de governo, também variam de acordo com o momento histórico ou conjuntura política, mas estas variações estão intimamente ligadas aos processos territorializantes pelo Capital na superestrutura. Contudo, o que nos cabe investigar, no tocante a esta territorialidade se desprende em dois pontos: primeiro precisamos verificar a influência do capital nesse movimento, se, de fato, as proximidades das relações de estado-trabalho às relações capital-trabalho relacionam-se ao maior espelhamento do Estado frente o capital no que concerne às relações de trabalho e segundo, em que medidas esse movimento se faz também por pressão da própria sociedade civil, que absorve valores morais difundidos nos meios de manipulação de massas patrocinados pelo próprio capital, considerando sempre a inter-relação entre os dois pontos.

Os valores associados ao trabalho, seja ele decorrente de relação com o Capital ou com o Estado, também são importantes para legitimar o estado de coisas e naturalizar uma moral própria para o trabalhador na condição de livre, que o regule e estimule a uma vida de sacrifícios com resignação. Afinal, que moral se faz necessária para regular/estimular um escravo? A chibata é o próprio estímulo. Mas, fazendo uma analogia, no caso do trabalhador livre é diferente. Para o burguês acreditamos ser conveniente que o trabalhador se faça “escravo”, sem saber. Por amor ao trabalho. Para tanto, a classe que vive do trabalho deve tomar para si a moral de seus algozes, mesmo que estes não a pratiquem de fato. Assim devem julgar importante a produtividade, sem questionar que pouco se apropriam dela. Reconhecer no patrão a legitimidade de que este tenha uma vida luxuosa e preguiçosa, e ao mesmo tempo condenar em seus irmãos de classe o direito à preguiça[31]. Precisam repreender as faltas e os atrasos dos seus e ainda admirar a estrutura repressiva a

---

[30] É preciso ter cuidado para compreender que quando afirmamos “*relações socialistas*” não nos referimos ao regime de governo, apenas referendamo-nos às relações de trabalho cujo modo de produção pauta-se na produção e no consumo socializados por intermédio do Estado.

[31] Quem melhor discute esta questão é Paul Lafargue na obra “*O direito à preguiça*”.

que se submetem. Neste aspecto, em termos de relações trabalhistas, em nossa opinião, o Estado tende a ser mais brando que o capital.

Há de se supor que toda essa engenharia ideológica, engendrada pelos cardeais e pelos filósofos a serviço de seus mandatários, a burguesia, não se reproduziu por acaso, tão pouco de forma natural. Nesta ordem, afirma Lafargue (1977):

> A burguesia, quando lutava contra a nobreza, apoiada pelo clero, arvorou o livre exame e o ateísmo; mas triunfante, mudou de tom e de comportamento e hoje conta apoiar na religião a sua supremacia econômica e política [...] A moral capitalista, lamentável paródia da moral cristã, fulmina com o anátema o corpo trabalhador; toma como ideal reduzir o produtor ao mínimo mais restrito de necessidades, suprimir as suas alegrias e as suas paixões e condená-lo ao papel de máquina, entregando trabalho sem trégua nem piedade (LAFARGUE, 1977, p. 13).

> Trabalhem, trabalhem proletários, para aumentar a fortuna social e as vossas misérias individuais, trabalhem, trabalhem para que, tornando-vos mais pobres, tenham mais razão para trabalhar e para serem miseráveis. Eis a lei inexorável da produção capitalista. [...] Os proletários, embrutecidos pelo dogma do trabalho, não compreendem que é o supertrabalho que infringiram a si próprios durante o tempo da pretensa prosperidade a causa de sua miséria presente (LAFARGUE, 1977, p. 26).

Em *A Ideologia Alemã,* Marx e Engels (2009), na empreitada de explicar a ideologia, adentram o terreno da consciência humana, e de forma bastante sucinta a sintetizam, afirmando que “A relação que tenho com o que me rodeia é minha consciência” (2009, p. 56). Trata-se aqui de afirmar antes de tudo que a consciência é no primeiro momento, o próprio instinto consciente, levado a realizar-se pela necessidade de “estabelecer relações com indivíduos que o cercam” (2009, p. 57). Segundo os autores, o aumento da produção levou o homem ao aumento das necessidades, desenvolvendo-se a partir daí a divisão do trabalho que efetivamente apenas se torna divisão[32] quando surge uma divisão entre o trabalho material e o espiritual[33].

É a partir deste momento que a consciência passa a poder representar algo sem representar, no entanto, *algo real*. “Desde então, a consciência está em

---

[32] Já havia anteriormente uma divisão do trabalho, entretanto não era mais que uma divisão do trabalho no ato sexual ou em outro momento produto da divisão natural (força física ou necessidades).

[33] A primeira forma de divisão entre o trabalho material e o espiritual coincide com o surgimento da primeira forma dos ideólogos, os sacerdotes.

condições de emancipar-se do mundo e entregar-se à criação da teoria, da teologia, da filosofia, da moral etc.” (MARX; ENGELS, 2007, p. 58).

É bem verdade que tanto Marx como Engels já consideravam nas sociedades tribais uma certa divisão de classes, algo não efetivo que, no entanto, os levavam a concluir que os chefes tribais já faziam de suas esposas e filhos seus *escravos*[34]. É apenas quando a divisão social do trabalho se efetiva, com a divisão entre trabalho material e espiritual (Ideólogo), como exposto acima, já avançados os níveis de produção e definidas formas não tribais de propriedade privada e o surgimento do Estado, que de fato se condiciona uma divisão de classes nas sociedades humanas.

O pressuposto de Marx e Engels é que, a partir daí

> As ideias da classe dominante são em todas as épocas as ideias dominantes, ou seja, a classe que é a força material dominante da sociedade é, ao mesmo tempo sua força espiritual dominante. A classe que dispõe (*controla*) dos meios de produção material dispõe também dos meios de produção espiritual, o que faz com que seja a ela submetida, ao mesmo tempo, as ideias daqueles que não possuem os meios de produção espiritual. (MARX; ENGELS, 2007, p. 78).

No *Manifesto do Partido Comunista*, Marx e Engels (2007) explicam, pela citação anterior, que os valores pertinentes ao trabalho e a outros elementos de aspecto moral, religioso e ético são determinados pelos anseios da classe social que detém a propriedade privada dos meios de produção. Esses valores, propostos pelas classes dominantes, são assimilados e reproduzidos pelas classes dominadas, o combate a eles deve se dar em todos os espaços e esferas possíveis no seio da própria luta de classes.

[34] A escravidão da família é considerada pelos autores a primeira forma de propriedade. Pelo menos é neste sentido que se manifestam em *A Ideologia Alemã,* na parte em que tratam da Ideologia em geral e particularmente a alemã.

2.7 A GEOGRAFIA DO MÉTODO, O MÉTODO DA GEOGRAFIA

O axioma de nosso estudo é que o trabalho, ao lado da natureza é um elemento fundante do espaço geográfico. Todo objeto científico em que se considere a sociedade, de uma ou de outra forma contém e está contido no trabalho. Regulador da relação espaço-sociedade, ele faz refém toda espacialidade e, por conseguinte, as sociedades.

No sentido oposto, o senso comum importa ao trabalho a mera função de intermediar a relação homem-meio. Há de se entender que, sob esta lógica repousa a ideia de que o trabalho ocupa um papel secundário no espaço, como mero intermediador entre o homem e seu produto, a natureza transformada por ele - o próprio espaço geográfico. Assim, pensa-se o trabalho simplesmente como veículo pelo qual o homem produz o espaço, como um mero recurso na produção espacial, renunciando a ele os conceitos-chave da geografia, como território, lugar e paisagem, e desta forma subtraindo ao mesmo a própria ciência geográfica.

Nossa compreensão, no entanto, parte da abordagem espacial da realidade, depreendida dialeticamente de forma histórica e material. O ponto de partida desta materialidade é o trabalho. Esta é a síntese tanto de nosso método quanto da metodologia.

Quando pensamos no desenvolvimento de nossa pesquisa, no entanto, duas preocupações emergiram de imediato: Por um lado, surgiu o receio de desenvolver uma abordagem dialética idealista sobre o trabalho, de forma que nossos resultados se prendessem no campo das ideias sem que na prática as contradições e a realidade se apresentassem em seu aspecto material. Por outro lado, a questão da escala se tornou um problema que a princípio parecia insolúvel, tendo em vista a via ontológica do trabalho que nos propomos a investigar.

A resposta que colocou fim a essas aflições foi encontrada no próprio método. A questão da escala e do objeto se abrigaram no procedimento totalizante da análise dialética. Assim decidimos projetar no nível de totalização mais imediato a espacialidade do trabalhador real da UFJF e encontrar nele as respostas sobre o trabalho no espaço que pesquisamos.

Para cumprir com este objetivo, seguimos a proposta de Leandro Konder (1985), de empreender uma visão de conjunto sempre de forma provisória sobre o objeto estudado, sem, contudo, pretender esgotar a realidade a que ele se refere.

> Há totalidades mais abrangentes e totalidades menos abrangentes [...] A maior ou menor abrangência de uma totalidade depende do nível de generalização do pensamento dos objetivos concretos dos homens em cada situação [...] Para trabalhar dialeticamente com o conceito de totalidade, é muito importante sabermos qual é o nível de totalização exigido pelo conjunto de problemas com que estamos nos defrontando.
> [...]
> Para trabalhar dialeticamente com o conceito de totalidade, é muito importante sabermos qual é o nível de totalização exigido pelo conjunto de problemas com que estamos nos defrontando; é muito importante, também, nunca esquecermos que a totalidade é apenas um momento de um processo de totalização. (KONDER, 1985, p. 37,38).

Konder (1985) explica que para cada realidade há um nível de totalização em que se deve buscar compreendê-la. Por exemplo, se o objetivo é analisar as questões políticas de um país, deve-se pensar um plano de totalização que dê prioridade em totalidade à sua economia, sua história e suas contradições atuais. Se, porém, a intenção for compreender a realidade deste país no quadro mundial, é necessário um nível de totalidade mais abrangente; uma visão de conjunto do capitalismo, de sua gênese, evolução e seus impasses pelo mundo. Assim o plano de totalização vai depender do grau de exigência imposto pela realidade estudada.[35]

Nosso plano de totalização perfaz três estágios de totalidades, sendo que, no primeiro se aloja a realidade dos trabalhadores da universidade, que iremos estrategicamente investigar para ensaiar uma geografia do trabalho na UFJF. É o nível administrativo e diz respeito à realidade imediata do trabalho na Universidade Federal de Juiz de Fora. É o que chamamos de totalidade administrativa, das relações trabalhistas, das medidas administrativas imediatas. Programas e política de pessoal, quantitativos em geral, cargos e salários, direitos e benefícios etc.

O segundo nível diz respeito às relações de produção, tendo o espaço como representação máxima de sua totalidade, acolhendo, à luz da dialética tanto as relações estado-trabalho quanto as relações capital-trabalho. Neste sentido, refere-se mais especificamente à terceirização, criação e extinção de cargos, aposentadorias, abertura de concursos, privatizações etc. A este nível de totalidade damos o nome de nível estrutural.

O terceiro nível, que chamaremos nível sistêmico, refere-se ao espaço capitalista total e diz respeito ao modo de produção capitalista e todas as variantes

---

[35] Reprodução do exemplo do próprio autor no capítulo *A totalidade* (KONDER, 1985).

que a ele couber na pesquisa. Seus principais agentes possuem interesses antagônicos e, consideraremos neste nível capital e trabalho.

Em síntese, estes três níveis de totalidade estão intrinsecamente ligados um ao outro, de forma que na prática “Não é possível separar inteiramente as questões que apresentam um destes níveis das questões que se manifestam nos outros dois; afinal, concretamente elas são elementos de uma mesma realidade global” (KONDER, 1985, p. 39).

Fechando a questão, seguimos a proposta de Konder, logo, “temos, três totalidades, elaboradas em três níveis diversos, exprimindo três processos diferentes de totalização e nos revelando três aspectos distintos (todos três importantíssimos) da mesma realidade” (1985, p. 40). Para ilustrar nosso plano de totalização segue o esquema na Figura 2.

Figura 2 – Níveis do espaço geográfico estudado

Fonte: O autor

Os resultados de uma investigação geográfica pautada no método materialista histórico e dialético nos remete à leitura de Abraham Leon, jovem

revolucionário, trotskista, judeu, militante da quarta internacional e historiador, que aos vinte e quatro anos presenteou o mundo com o livro *Concepção Materialista da Questão Judaica*. Pena ter sido executado aos vinte e seis anos de idade, em uma câmara de gás, de um campo de concentração nazista.

Mas o que melhor abstraímos de Leon foi sua prática teórico/metodológica. Sua apresentação e o título de seu livro dispensam a investigação de suas bases materialistas, históricas e dialéticas. Portanto, já seria de certo esperado que explicasse a questão judaica, com todas as suas nuances culturais, partindo da relação do povo judeu com a reprodução material de sua existência, e em última análise deste ponto de partida, o trabalho nesta sociedade. A inovação ficou por conta da abordagem espacial da questão.

O jovem Leon não se preocupou em aplicar corretamente as categorias analíticas da geografia em suas assertivas. Muito justo, partindo de um historiador. Contudo, sua contribuição para com a formulação de nosso método geográfico, considerando uma abordagem espacial do trabalho é irrefutável. Categoricamente, dispara: “A Diáspora, consequentemente, não era de todo uma coisa acidental, um produto de uma empresa de violência; a principal razão para a emigração judaica deve ser procurada nas condições geográficas da Palestina” (LEON, 1981, p. 42).

Contrariando os paradigmas de grande parte da ciência, que por todo o século XX desceu a ladeira do equívoco para ir de encontro ao sionismo, Leon irrompeu as explicações acerca da territorialidade dispersa dos judeus, que muitas vezes se pautavam em interpretações bíblicas ou históricas milenares, que forjavam, com pouca verdade, a expulsão violenta dos judeus de suas terras, dissimulando paralelamente a necessidade do reencontro deste povo com a terra prometida. O legado, para nós geógrafos, fica por conta da explicação do caráter espacial do trabalho desse povo-classe na Palestina. Elucida Leon (1981) que, os Judeus da Palestina espacializavam-se em uma região montanhosa que não possuía as mesmas condições de existência das regiões vizinhas. Aponta ainda, que a Palestina fora, desde tempos muito antigos, “uma passagem de mercadorias, uma ponte entre o Eufrates e o Vale do Nilo” (1981, p. 42), o que consubstancia a afirmação de que fora um espaço altamente influenciado pelo pensamento de mercadores advindos de outros espaços.

A Palestina, por sua espacialidade, era para o judeu palestino, o lugar do comércio. Mas não o lugar no sentido de ser um grande centro comercial onde as

transações se realizavam. A geografia hostil e semiárida desta região dificultava esta empreitada. Era, pois, uma grande *estrada que levava ao comércio.* Estas espacialidades propiciam razões para se acreditar que a diáspora se justificou muito mais no trabalho do judeu que nos preceitos bíblicos ou nas razões inconsistentes construídas por uma ciência equivocada. O judeu fora, desde tempos remotos, um povo-classe, cujo trabalho e a cultura comercial lhe impuseram territorialidades bastante peculiares que os levaram à prática comercial, assim como os conhecidos Fenícios. Desviando-se do determinismo geográfico, que nos obrigaria a um método dedutivo de análise espacial, Leon apreende do espaço contradições, acompanhadas de investigações históricas e capazes de colocar em movimento o modo em que o judeu produzia seus meios de existência, por conseguinte produzindo seu próprio espaço.

Leon (1981) cria, portanto, sua própria metodologia para alcançar a compreensão do judeu real partindo da produção de sua existência, utilizando como ferramenta para entender este processo uma certa análise espacial da realidade judaica. Ele não dá nome aos bois, é certo, e trata as categorias de análise da geografia com uma exagerada generalização, referindo-se a elas quase sempre através do termo “geografia”. Releve-se, porém, que o jovem historiador escreve este trabalho em 1944, quando nem bem a geografia tinha ao certo uma conformação de utilização de seus conceitos-chave. Se é que nos tempos de hoje já a tenha.

Seguindo os passos de Abraham Leon (1981), esta é nossa proposta: analisar a realidade do trabalhador na Universidade Federal de Juiz de Fora através de seu trabalho, espacialmente compreendido. A realidade estudada por Leon coloca à sua frente uma espacialidade diferente da nossa. O contexto geofísico se impõe com muito mais rigor à espacialização do judeu palestino que ao trabalhador na UFJF; as regiões montanhosas, o solo pobre e os climas hostis se tornam elementos muito mais influentes na espacialidade demonstrada pelo autor que na nossa. É bem verdade, entretanto, que a abordagem espacial da Concepção Materialista da Questão Judaica não se resume às características físicas do território judeu, dando conta em seu conjunto, de outros elementos espaciais como por exemplo a rota do comércio, a cultura nos territórios vizinhos e a própria religião judaica.

Todavia, se não tomamos de empréstimo os elementos espaciais considerados na análise de Abraham Leon, tratamos logo de definir os nossos. Não são o relevo, a vegetação ou as estações do ano que mediarão as relações inerentes

ao trabalho em nosso espaço; tampouco o trânsito, o transporte, o comércio no bairro ou a disposição de estacionamentos nos institutos se apresentarão como elementos contraditórios capazes de mover a realidade do trabalho que pesquisamos. Teremos de conhecer melhor a espacialidade que estamos estudando.

Como o relevo ou o comércio não são os principais elementos da produção espacial investigada e pouco contribuem na compreensão de nosso objeto, iremos procurar outros elementos que o façam. Primeiro é preciso definir, no plano de totalização, o nível de totalidade da busca e em seguida compreender quais elementos espaciais se relacionam mais imediatamente a ela.

No primeiro nível de totalidade, compreendido espacialmente o domínio imediato das relações trabalhistas, os elementos espaciais se apresentam nas relações entre trabalhador e universidade: o ponto eletrônico, o Proquali[36], a jornada de trabalho, os vínculos empregatícios, os salários, os contratos e as condições de trabalho são as expressões concretas de um conjunto de relações espaciais marcadas pelo conflito, por interesses antagônicos e por territorialidades; representadas espacialmente nos setores, nos sindicatos, na administração e no Conselho Superior.

No segundo nível de totalidade, de onde podemos abstrair com maior profundidade as contradições decorrentes dos antagonismos de classe, encontramos o campo das abstrações provenientes das relações de produção; em primeiro lugar da relação capital trabalho e de forma secundária da relação estado-trabalho (embora no segundo caso, reconhecemos certa limitação em defini-las). Aqui os elementos espaciais que contrariam a realidade do objeto em estudo também podem ser definidos pelas transformações socioespaciais registradas no tempo e no espaço. Bons exemplos são o Reuni e a Ebserh, que trouxeram ao espaço da UFJF uma variedade tão rica em contradições que em pouco tempo rearranjaram toda a organização espacial em vários aspectos, entre eles, inegavelmente, àqueles que tangem ao trabalho.

Ainda no segundo nível, o Plano de Reestruturação das Universidades – Reuni, é o elemento espacial que trouxe por trás do discurso de expansão uma combinação nefasta de contradições que, do ponto de vista do trabalho podem ser compreendidas como duros golpes contra o setor da classe trabalhadora nas

[36] Programa de Qualificação dos Servidores. Retornaremos a este assunto adiante.

universidades. Em resumo, o projeto prevê uma adequação das instituições como condição para o compartilhamento de verbas do programa[37].

O segundo nível de totalidade compreende também o Prouni. Um elemento espacial que podemos chamar de Robin Hood às avessas. O Prouni subtrai da produção científica e do setor ensino superior do Brasil como um todo, uma generosa quantidade de emprego público para transferi-los às faculdades privadas na condição de emprego privado. Na prática, na medida em que estes recursos públicos deixam de ser investidos nas universidades públicas e financiam o ensino privado, transformam a relação estado-trabalho em relação capital-trabalho, muito lucrativo para o capital, mas um verdadeiro "roubo" para o trabalho. Repare-se que estes elementos, em todos os níveis de totalização, carregam consigo contradições que no movimento dialético da realidade transformam o espaço e, por conseguinte, a forma como o trabalhador nele se espacializa.

Por fim, no terceiro nível de totalização (correspondente ao espaço capitalista), abarcamos a sociedade, o modo de produção capitalista, o capital e o trabalho. É o nível do espaço total, em seus movimentos históricos.

É importante explicar que a discussão sobre os elementos presentes em cada um dos níveis de totalidade, seus quantitativos e qualitativos, será feita de forma dialética nos seçãos seguintes pela inquirição empírica, buscando unificar de mesmo modo teoria e prática. Em outras palavras, o método e a investigação empírica tratarão de conformar definitivamente um estudo geográfico do trabalho na Universidade Federal de Juiz de Fora, nas seções seguintes.

---

[37] Nas seções à frente, veremos como a universidade necessitou reorganizar o trabalho com o objetivo de diminuir a relação servidor/aluno e como teve de adequar-se a um mecanismo que a obrigou a elaborar periodicamente um *Plano de desenvolvimento institucional,* condicionando o recebimento de recursos públicos a execução dos objetivos consubstanciados no triple *autonomia-financiamento-gestão*. Para cumprir com o tal plano as universidades tiveram de jogar-se de braços abertos a contratos com a iniciativa privada, tendo como resultante a privatização do trabalho em setores inteiros.

3 PRIMEIROS PASSOS DE UMA CAMINHADA LENTA E CHEIA DE TROPEÇOS

3.1 O PROCESSO EMBRIONÁRIO DA FORÇA DE TRABALHO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA

Nosso espaço objeto, a Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), é bastante recente se comparado à historicidade do espaço universitário que a totaliza – A Universidade Brasileira. Esta foi criada por advento da chegada do rei D. João VI, em 1808, visando atender as elites da sociedade brasileira, de produção escravista, sem qualquer objetivo de inclusão ou desenvolvimento social e econômico, sem pretensão de desenvolver o comércio e a indústria, mas apenas formar quadros profissionais entre as elites para atividades do estado colonial.

O que nos importa, entretanto, é delimitar um espaço/tempo de investigação relevante para apurar os fatores que levaram à composição da força de trabalho na Universidade Federal de Juiz de Fora.

Como fator espacial, consideramos o cenário político e econômico nacional e local, o desenvolvimento da indústria e comercio na cidade e no país, os processos ligados à universidade brasileira, além da questão religiosa, intimamente ligada à gênese dos estabelecimentos de ensino que deram origem à UFJF.

Já no plano temporal, iniciamos com o estudo deste espaço, a Universidade Brasileira, a partir do Estado Novo (1937). A Era Vargas foi responsável pela expansão da atividade industrial brasileira no período, além de criar o estatuto do servidor público em 1937, e posteriormente em 1952, bem como pela ampliação da indústria de base, como é o caso da então estatal CSN, criada em 1941 e responsável pelo financiamento da UNB.

A partir do período compreendido na transição entre as décadas de 40 e 60, abarcamos também o espaço regional, a conjuntura econômica e política da cidade, as aberturas, fechamentos, reaberturas e desmembramentos de instituições de ensino superior e os processos de federalização destas faculdades. Movimentos que, a propósito, em determinados casos culminaram na concentração de organizações independentes de ensino que formaram o consórcio de universidades e posteriormente a Universidade Federal de Juiz de Fora, já em 1960.

Resta esclarecer que neste momento fazemos um movimento um tanto quanto inverso ao proposto em nosso plano de totalização, de seguir a partir do nível mais imediato para níveis mais amplos de totalidade na compreensão da realidade que buscamos apreender. É, entretanto, uma exceção à regra. Apenas entendemos este primeiro momento do estudo, compreendido pelo Governo Provisório e o Estado Novo, como uma introdução ao estudo do problema central da pesquisa, o trabalho na Universidade Federal de Juiz de Fora, abordado com detalhamentos e de forma mais imediata e enfática a partir do estudo que se inicia pelo fim deste período.

Conta-nos José Antônio Tobias (1986) que no limiar do golpe de Estado de 1930 no Brasil, já se encontrava em crise a multissecular aristocratização do ensino brasileiro. “Tomara-se consciência da mais grave injustiça e deficiência da educação nacional. Em concreto, já se procurava, inclusive através de leis, estender o benefício da instrução à classe média e pobre.” (1986, p. 278). A Reforma de Francisco Campos, em 1931 e posteriormente a reforma de Gustavo Capanema, colocaram em movimento os Estados de São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais, Bahia, Paraná, Rio Grande do Sul e Ceará, no sentido de estabelecer critérios para conceituação da instituição universitária para além de uma agremiação de faculdades.

Sublimando as origens elitistas aristocráticas de Francisco Campos, além de seu metamórfico posicionamento político, que tramitou entre o liberalismo e o fascismo, passando pela direita conservadora, é preciso reconhecer sua contribuição na reorganização do espaço universitário brasileiro. O Decreto nº 19.851 de 11 de abril de 1931 (BRASIL, 1931), revogado na década de 90, dispunha que o ensino superior no Brasil obedeceria de preferência ao sistema universitário, e versava sobre a organização técnica e administrativa das universidades.

O artigo 6º do decreto reforçou a prerrogativa do Estado em criar universidades, assim como mantê-las, apesar de estender tal possibilidade à iniciativa privada. O artigo seguinte, permitiu em parágrafo único, acordos especiais entre o governo e fundações privadas na organização das universidades federais. Já o 14º artigo abriu um importante precedente para a contratação de TAEs ao instituir que “Na Universidade haverá uma reitoria, tendo anexa uma secretaria geral, uma secção de contabilidade e quaisquer outros serviços que se fizerem necessários ao perfeito funcionamento da atividade administrativa universitária” (BRASIL, 1931, p. 5800). Apesar disso, o trabalhador técnico administrativo, a reverso da situação docente, não

recebe de Francisco Campos, especificamente qualquer cuidado ou detalhamento sobre contratações e condições de vida e trabalho (BRASIL, 1931).

Em 1937, a Lei nº 452, de 5 de julho (BRASIL, 1937), que organizava a Universidade do Brasil, localizada na cidade do Rio de Janeiro e considerada, então, a Universidade-padrão, ainda mantinha de certa forma negligenciadas as condições de trabalhadores ligados às funções administrativas e logística. Já no segundo artigo, a lei determinava que "A universidade do Brasil é uma comunidade de professores e alunos, consagrados ao estatuto" (BRASIL, 1937, p. 14830). Note-se que sequer utilizou-se o termo genérico *trabalhadores e alunos,* limitando-se a força de trabalho unicamente à categoria dos professores. Neste ponto, ousamos uma analogia entre as funções desempenhadas pelos Técnicos Administrativos (naquela época sequer recebiam essa denominação), com aquelas atribuídas aos professores: Ainda hoje, como no passado, denomina-se o trabalho do professor como atividade fim, de modo que nos primórdios da Universidade Brasileira, nossa função sequer recebia nome, sendo chamado muitas vezes de forma genérica de serviços de secretaria ou serviços auxiliares e de apoio. Fatídico é que, neste mesmo sentido, tal discernimento tem servido ao longo dos tempos como argumento para justificar a extinção de cargos nas universidades para posterior terceirização de serviços. Estes, que a exemplo dos serviços de segurança e vigilância continuam mais vivos que nunca.[38]

Seguindo a discussão sobre Lei nº 452, de 5 de julho de 1937 que negligenciou as funções não lecionais desenvolvidas na Universidade do Brasil, pensamos que não houve acaso ou esquecimento, retomando o debate filosófico sobre o trabalho. Nesse aspecto, os mesmos valores que permitiram essa omissão e que permitem nos dias de hoje a terceirização, ligam-se de forma umbilical aos sentidos do trabalho, já discutidos por Paul Lafargue no século XIX, cristalizados nos valores presentes no seio da sociedade e que sem dúvida se reproduziram nas fases posteriores do capitalismo. Em resumo, o modo febril de se perceber o trabalho na sociedade capitalista nos leva a supervalorizar o produto em detrimento do produtor. O trabalho se torna o lugar do produto, mas não do produtor, que se vê secundarizado frente a este[39]. Assim é fácil compreender por que o professor (diretamente ligado ao produto/conhecimento) recebe razoável (ainda que insuficiente) atenção na

[38] Este assunto será mais bem discutido nas duas próximas seções da pesquisa.
[39] Não destoa deste raciocínio a problemática da terceirização que no caso das Universidades se justificam pelo distanciamento entre o produtor e o produto.

reorganização da Universidade do Brasil, enquanto as demais categorias, ao contrário, são omitidas.

No mesmo final de década, o presidente Vargas cria o Estatuto dos Funcionário Públicos Civis da União através do Decreto nº 1.713, de 28 de outubro de 1939 (BRASIL, 1939). Destacam-se na lei, alguns pontos importantes para a gênese do trabalho na Universidade Federal de Juiz de Fora: em primeiro lugar, estabelece o conceito de cargo público, onde passa-se exigir que cada cargo seja definido em lei, sugerindo um quadro de cargos específicos para a esfera pública, com números certos, denominação própria para cada um e definição, por lei, dos vencimentos pagos com dotação pública para cada caso. A medida reflete-se anos depois nas primeiras federalizações das faculdades que vieram a formar a UFJF, pois a incorporação de trabalhadores destas instituições ao quadro de pessoal do governo federal dependeria, necessariamente, da pré-existência dos cargos públicos em questão, de sua criação ou do reenquadramento dos funcionários.

Cabe ainda ressaltar que o artigo 191 do estatuto, que versa sobre a estabilidade do trabalhador no emprego público estabelece dois critérios para tanto: dois anos de efetivo exercício para o trabalhador concursado e dez anos nos demais casos. Assim abre-se a prerrogativa de contratar-se em caráter estável e definitivo servidores públicos não concursados (BRASIL, 1939).

Posteriormente, já em 1952, também sob a presidência de Getúlio Vargas, cria-se um outro Estatuto parar os Funcionários Públicos Civis da União, com algumas alterações importantes (BRASIL, 1952). O artigo 5º do novo Estatuto institui os períodos de estágio probatório, versando “dois anos de efetivo exercício do funcionário nomeado em virtude de concurso, e de cinco anos para os demais casos” (BRASIL, 1952, p. 16865). Essa redação mantém a possibilidade de investidura em cargo público sem concurso e ainda reduz de 10 para 5 anos o período de carência para a efetivação.

O artigo 82, por sua vez, reforça o parágrafo acima e a exigência de 5 anos para efetivação do trabalhador, uma vez que determina que “O funcionário ocupante de cargo de provimento efetivo adquire estabilidade depois de [...] II – cinco anos de exercício quando nomeado em caráter efetivo sem concurso” (BRASIL, 1952, p. 16865). No que diz respeito à composição inicial da mão-de-obra na UFJF, estes dispositivos permitiram que, no caso de incorporação das faculdades particulares, os trabalhadores destas instituições poderiam ser também incorporados ao quadro

permanente da nova instituição à qual foram transferidos. Considerando que a lei que criou a Universidade de Juiz de Fora determinava o aproveitamento do pessoal e que para todos os efeitos, os trabalhadores aproveitados poderiam contabilizar o tempo de trabalho na instituição incorporada, restava-se no geral, pouco tempo ou nada para que estes trabalhadores adquirissem a condição de estáveis. A mesma regra se fez valer para os trabalhadores não estáveis, que não faziam parte de instituições incorporadas e que vieram a ser contratados como interinos, situações à parte que iremos estudar um pouco adiante nesta pesquisa.

Em 1950, a Comissão de Constituição e Justiça da Câmara dos Deputados recebeu e aprovou o Projeto nº 517, do deputado Jarbas Leri Santos propondo a transferência para a União da Faculdade de Direito e da Escola de Odontologia e Farmácia de Juiz de Fora. No texto original do deputado está disposto no artigo segundo que “Os servidores em exercício nas referidas escolas passam à condição de servidores públicos federais”. E ainda em parágrafo único: “Esses servidores serão reajustados em cargos públicos”, constando ainda no artigo seguinte que: “Os servidores contarão integralmente e, para todos os efeitos legais, como de serviço público federal o tempo anteriormente prestado à faculdade de Direito e a Escola de Farmácia e Odontologia” (Anexo C).

Aos quatro de dezembro de 1950 é promulgada a Lei nº 1.254 (BRASIL, 1950) que veio a dispor sobre o sistema federal de ensino superior. Entre outras determinações, o artigo 5º da referida lei estabeleceu que seria assegurado o aproveitamento no serviço público o pessoal dos estabelecimentos ora federalizados naquele momento, tornando funcionários do quadro permanente do Ministério da Educação e Saúde os professores catedráticos e os demais empregados enquadrados como extranumerários em tabelas criadas para esse fim. Observa-se, portanto, que neste momento é estabelecido no sistema federal de ensino superior, pelo menos duas formas distintas de vínculo empregatício de trabalho. Por um lado, os trabalhadores professores possuidores de cátedras designados servidores públicos federais, e por outro todos os demais trabalhadores como extranumerários, vinculados às instituições federais, sem, contudo, fazer parte do quadro permanente do ministério da educação e saúde.

3.1.1 Sobre a federalização

Até meados do século XX, o ensino superior no Brasil manteve-se praticamente a cargo da sociedade civil, muitas vezes imbuído nos propósitos de entidades religiosas católicas e protestantes responsáveis pela criação e manutenção da grande maioria dos respectivos cursos até a década de 60. Durante a primeira república houve uma expansão de escolas superiores, sendo que "esse fenômeno foi produto de determinações técnico econômicas, tais como a necessidade de aumentar o suprimento de força de trabalho dotada de alta escolaridade, e, também, de determinações ideológicas, com a influência do positivismo" (CUNHA apud YAZBECK, 1999, p. 61). O cunho religioso das instituições de ensino que predominaram até a década de 60 em Juiz de Fora, nos abre como perspectiva se havia, no geral, laicidade no ensino, ou se estas instituições também serviam como instrumentos de disputa ideológica entre as organizações religiosas[40]. Os cursos "disponíveis" para a sociedade juiz-forana compunham um seleto grupo de entidades que colocavam sua força de trabalho a este serviço sem que o Estado sequer se obrigasse por ele. No entanto, são inúmeros os registros de dispêndio do erário público para a manutenção destas organizações que se denominavam sem fins lucrativos.

Assim, a necessidade de ampliação do ensino superior em Juiz de Fora em meados do século XX, conjugada com as dificuldades financeiras das entidades (maioria confessionais ou oriundas do ensino confessional) que prestavam serviços educacionais a este nível, acarretaram um processo de aproximação entre entidades privadas de ensino frente o Estado. Apenas para ilustrar, podemos mencionar que Lola Yazbeck mensura que "[...] aos poucos, vão conquistando credibilidade e iniciando um progressivo deslocamento em direção à esfera pública, mediante subvenções junto a diferentes níveis de governo, logo tornando-se permanentes as contribuições do governo federal" (YAZBECK, 1999, p. 80)[41].

---

[40] Há de se considerar, entretanto, que em muitos casos, embora se consignassem entidades confessionais, o lastro com o núcleo de poder religioso não era assim tão estreito. Em um estudo sobre as origens da Universidade Federal de Juiz de Fora, Yazbeck denota: "Seguindo a mesma trajetória de outros cursos superiores criados no âmbito de instituições religiosas, a FAF é reorganizada logo após a sua criação, mantendo até meados dos anos 50 vínculo apenas formal com a Congregação do Verbo Divino" (YAZBECK, 1999, p. 80).

[41] Aqui a autora retrata-se especificamente ao devir da escola de Farmácia e Odontologia de Juiz de Fora 1931-1960. Tomamo-la como exemplo.

Surgiu, a partir dos anos 30 uma inegável demanda, capitaneada pela burguesia e setores médios da sociedade que queriam dar formação a seus filhos. Destarte que o desenvolvimento industrial brasileiro, compreendido entre os períodos 1930 a 1956, contribuiu consubstancialmente para o aumento da necessidade de consolidação de polos universitários que pudessem se agregar não apenas quantitativamente, mas qualitativamente a esta demanda. É a era da "universidade da sociedade industrializada, integrada na sociedade, no seu comércio, na sua indústria, nos seus serviços, na sua arte e no seu desenvolvimento global" (TEIXEIRA, 1989, p. 212).

Em termos locais, o período compreendido entre 1936 a 1947 coincidiu com a "[...] fase de estagnação da economia da cidade" (YAZBECK, 1999, p. 30). Doravante, o setor educacional privado, em muitos casos apontou para grandes dificuldades financeiras, inclusive com muitos fechamentos de cursos. Encontramos vários registros de faculdades que foram criadas na primeira metade do século XX, mas por outro lado, achamos muitos registros de cursos que fecharam as portas. Dois bons exemplos são as faculdades de medicina e de medicina veterinária. A primeira, por iniciativa da Escola de Farmácia e Odontologia, criada em 1935 e encerrando suas atividades já em 1937 retomou as atividades apenas em 1952, por iniciativa de médicos e estudantes da cidade, com relevante apoio do poder público, e a segunda, também de iniciativa da Escola de Farmácia e Odontologia, iniciou suas atividades em 1936, encerrando-as definitivamente em 1940 (YAZBECK, 1999).

Em resumo, a estagnação econômica de Juiz de Fora durante boa parte do período compreendido como Estado Novo, contrastava-se com a onda industrializante do país, assim como o anseio local em desenvolver o ensino especializado defrontava-se com situação financeira de algumas instituições educacionais que se colocavam a este serviço. Como reflexo, houve um intenso movimento do quadro sinóptico da educação superior da cidade durante a primeira metade do século XX (Anexo D). Já havia também, no cenário nacional um processo acelerado de federalização de instituições não governamentais que promoviam o ensino superior. Em resposta a Jarbas Leri Santos, autor do Projeto nº 517, de 1950, que visava transferir para a União a Faculdade de Direito e a Escola de Farmácia e Odontologia de Juiz de Fora, escreve em seu parecer a comissão de Constituição do congresso, em 24 de novembro de 1950: "Sob o ponto de vista constitucional, nada

há que oponha óbide ao andamento da proposição. Estamos em plena maré de federalização de estabelecimentos de ensino” (Anexo C).

Adentrando a década de 50, a situação financeira de algumas entidades educacionais privadas torna-se bastante delicada, deixando a sobrevivência destas instituições cada vez mais dependente dos incertos recursos públicos. Neste cenário, parece tornar-se cada vez mais conveniente a estatização de Escolas e Faculdades mergulhadas em dívidas. Parece-me que para seus membros diretores, responsáveis por organizações sem fins lucrativos, cada vez menos *lucrativas*, tornara-se interessante abandonar o projeto em curso para adentrar nos quadros da *nata* da elite intelectual brasileira. Quando se mostrava inviável extrair mais-valia no aparelho privado, mostrou-se adequado tornar-se empregado, na condição de trabalhador qualificado, com o devido prestígio, no seio das novas e promissoras Universidades Estatais.

Apenas para ilustrar, segundo Yasbeck (1999), em 1958, às vésperas de sua federalização, a receita ordinária da Faculdade de Farmácia e Odontologia perfazia um total de Cr$3.996.310,00 enquanto suas despesas atingiam a casa de Cr$4.619.895,49. Além do saldo negativo havia compromissos no valor de Cr$2.618.342,60 correspondentes a três meses de vencimentos de professores e a compromissos bancários. A rigor, a UFJF foi criada com o agrupamento de entidades desesperadamente falidas e à beira do fracasso.

3.1.2 As instituições pioneiras

A Faculdade de Direito de Juiz de Fora, está entre as primeiras a serem federalizadas e não perfaz um caminho muito diferente do exposto acima. Um grupo de professores, dos quais podemos citar o Sr. Antônio Serapião, Eduardo de Menezes, Francisco Augusto Pinto de Moura, entre outros, iniciam o processo de desmembramento da Faculdade do Instituto Grambery. Foi, pois, uma tentativa de criar uma faculdade de direito laica na cidade, todavia também uma iniciativa privada que buscava recursos financeiros junto ao poder público.

> Nessa reunião de janeiro, presidida pelo dr. Antônio Serapião de Carvalho, eleito por aclamação [...] O presidente declarou instalada definitivamente a faculdade. [...] O dr. Francisco Augusto Pinto de Moura fez uma saudação ao dr. Antônio Carlos Ribeiro de Andrada e, a propósito de uma carta do dr.

> Feliciano Pena, justificando sua ausência, exaltou-lhes as qualidades; depois de mencionar-lhes as funções públicas – Antônio Carlos, deputado, Feliciano Pena Senador – manifestou sua esperança em que pudessem trazer para a Faculdade os benefícios dessa condição de parlamentar, em que ambos estavam investidos. (UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA, 1985, p. 37).[42]

No ano de 1915 são matriculados 80 alunos, distribuídos nas cinco séries do curso, mas a reforma de ensino Carlos Maximiliano, em vigor a partir de 19 de março de 1915 põe fim à empreitada proibindo o funcionamento de cursos de Direito em cidades com menos de 100 mil habitantes. O município contava, à época com apenas 30 mil habitantes. Apenas no início dos anos 30, com o fim da Política do Café com Leite, o surgimento do Estado Novo, e as decorrentes grandes transformações na vida política e econômica do país, novos horizontes se abriram na política educacional reanimando setores da elite intelectual e aristocrática.

Novamente a reforma Francisco Campos, “ao admitir o instituto isolado de ensino superior, cria um momento favorável para a reativação de antigos projetos de faculdades de Juiz de Fora” (YAZBECK, 1999, p. 107). Em 30 de junho de 1934 a Faculdade volta a funcionar[43] novamente para fins privados e subsidiada pelo Estado. Em 1936 “tem-se a notícia de uma subvenção municipal de 10:000$00, um montante expressivo, considerando-se uma receita total de 13:419$00” (YAZBECK, 1999, p. 109). Entre 1941 e 1943, as subvenções municipais somam Cr$ 22.000,00, o que representaria 25% da receita daqueles três anos, acrescenta Yasbeck (1999). Em 1952 a Faculdade adquire sede própria, através da aquisição do prédio 1112 da rua Santo Antônio, com subvenções recebidas na União nos anos de 1950 e 1951, acrescidas do resultado da venda de três lotes doados pela prefeitura municipal.

Estes dados apontam que em muitos casos, dada a federalização das faculdades, os imóveis pertencentes a estas acabaram por transferirem-se para propriedade do Estado. Mas é verdade também que estes mesmos imóveis, como demonstrado acima apenas são adquiridos pela oferta de recursos financeiros advindos do próprio poder público. Portanto são imóveis comprados pelo poder público em favor de entes privados que posteriormente foram “doados” para o Estado. Acrescenta-se ainda a informação de que no ano de 1953 a Faculdade de Direito

---

[42] Reunião de Congregação, de 13 de janeiro de 1954.
[43] Instala-se nas dependências da Escola de Engenharia de Juiz de Fora.

passa a receber subvenção federal permanente cujo valor anual perfazia o total de Cr$ 2.500.000,00.

Uma das cinco faculdades que deram origem à UFJF, a Faculdade de Medicina de Juiz de Fora não foge à regra quanto à dependência de recursos públicos. Em 1935 inicia-se um movimento capitaneado por importantes médicos afim de instaurar a Faculdade de Medicina em Juiz de Fora. Tentativa que se vê absolutamente frustrada já em 1937 e precisamente aos 08 de agosto a faculdade opta pela suspensão temporária de suas atividades[44]. Relata Yasbeck (1999), que sem as subvenções estaduais, prometidas desde o início, mas jamais concretizadas, a congregação com muito pesar opta pela suspensão das atividades.

Quinze anos depois, retomado o movimento pela criação da Faculdade de Medicina, um cenário bem diferente, com presença maciça do poder público, no que diz respeito a apoio financeiro, o projeto parece finalmente vingar. De 1950 a 1952, seguiram-se contatos intensos com autoridades políticas, nos planos federal, estadual e municipal, cujos primeiros resultados são positivos: O estado de Minas Gerais doa Cr$ 20.000.000,00 em apólices inalienáveis, para constituir o patrimônio inicial da faculdade, e mais Cr$ 2.000.000,00 em dinheiro a serem empregados em suas instalações. A Faculdade é inaugurada em 16 de maio de 1953 e já para aquele ano contava com subvenções federais e estaduais que totalizavam Cr$ 97.220,00.

Incluída no programa Cosupi – Programa coordenado pelo Ministério da Educação e Cultura – que através de dotações, possibilitava a contratação de professores e serviços auxiliares – a faculdade pôde contratar professores e serventes (YAZBECK, 1999)[45].

Trajetória semelhante, possui a Faculdade de Ciências Econômicas, também umas das cinco instituições que deram origem à UFJF. Conta Yasbeck (1999) que “Entre 1954 e 1955, anos mais auspiciosos, chegaram à Faculdade os recursos federais esperados, o que permite à Congregação tomar providências com relação à compra de um imóvel para a sede da Faculdade e adquirir móveis e livros, além de pagar professores e funcionários” (YAZBECK, 1999, p. 129).

Fecha o rol de faculdades particulares financiadas pelo Estado e à beira da falência que deram origem à UFJF, a Escola de Engenharia de Juiz de Fora. A instituição, assim como as demais, mostrava-se dependente de doações provenientes

---

[44] Ata da seção da Congregação de 08/08/1937.
[45] Não encontramos detalhamentos sobre as contratações provenientes à adesão ao plano.

das diversas esferas de governo. A construção da sede da instituição, por anos, esteve refém de promessas de autoridades políticas que sustentavam a esperança de doação do imóvel ou do terreno para construção. Apenas em janeiro de 1960 a Escola muda-se para a sede construída na rua Visconde de Mauá, 300, no bairro da Glória.

Em 1957 uma crise administrativa se instaura sob a justificativa do momento crítico pelo qual passam a economia e as finanças do país. Como resposta, políticos da região investem uma soma considerável de recursos para assegurar a sobrevivência da instituição, enquanto os resultados dos trabalhos de uma comissão criada para apurar a situação financeira da Escola confirmam desvios de verbas destinadas aos cursos técnicos (YAZBECK, 1999). A história da Escola de Engenharia como uma unidade de ensino superior particular encerra-se com a Lei nº 3.858, de 23 de dezembro 1960 (BRASIL, 1960), que criara a Universidade de Juiz de Fora, que agrupou, além dela, as Faculdades de Farmácia e Odontologia, de Ciências Econômicas de Medicina e Direito.

3.2 NASCE A UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA: A UNIFICAÇÃO DAS FACULDADES FEDERALIZADAS

Aos vinte e três de dezembro de 1960 nascia, por força da Lei nº 3.858, promulgada por Juscelino Kubitschek, a Universidade Federal de Juiz de Fora, na época denominada Universidade de Juiz de Fora. O ato reunia e federalizava cinco instituições privadas de ensino existentes na cidade. A saber: Faculdade de Farmácia e Odontologia, Escola de Engenharia, Faculdade de Direito, Faculdade de Ciências Econômicas e a Faculdade de Medicina de Juiz de Fora. Diferentemente do processo de federalização ensaiado na década anterior, a lei que criara a Universidade de Juiz de Fora, não distinguia com precisão, por razão do aproveitamento do pessoal dos estabelecimentos federalizados, se os trabalhadores seriam incorporados como pertencentes ao quadro permanente do Ministério da Educação e Saúde ou ao quadro de funcionários extranumerários da nova instituição. O artigo 4º da referida lei apenas consagrava:

> É assegurado o aproveitamento, no serviço público federal, do pessoal dos estabelecimentos de ensino ora federalizados, nas seguintes condições:
> Os professores catedráticos, no Quadro Permanente do Ministério da Educação e Cultura [...]

> O quadro do pessoal administrativo da Universidade será integrado pelos seus atuais servidores, obedecidos os preceitos da legislação em vigor [...] (BRASIL, 1960, p. 16272).

Importante observar que a lei não determinava que o aproveitamento dos servidores não classificados como professor catedrático devesse ocorrer integrando-os ao quadro de servidores extranumerários, mas também não determinava a forma de incorporação. Fato é que determinava o aproveitamento na condição de pertencentes ao quadro permanente do Ministério da Educação apenas aos professores possuidores de cátedras. Infelizmente, não conseguimos a informação quanto à forma de contratação imediata destes servidores. O setor de recursos humanos da UFJF não dispõe desta informação, e nos documentos que acessamos também não encontramos a resposta. De toda forma, constatamos que os servidores ativos na época, pesquisados por nós, seguiram como funcionários nos estabelecimentos federalizados, alcançando a condição de servidores do quadro permanente da União em 1962.

No momento da federalização, inicia-se de fato a formação da força de trabalho na UFJF, restando à pesquisa, nesta seção, responder a algumas perguntas relevantes. Buscamos compreender em que condições os trabalhadores iniciaram o ano de 1961, como se estabeleceu o vínculo empregatício, como ocorreram a partir de então as novas contratações, como se formou a força de trabalho extranumerária, os novos processos de reenquadramento de pessoal, como se iniciam as terceirizações e afinal quais as principais contradições permearam o trabalho na Universidade a partir de então.

A lei que criou a UFJF em 1960 também determinou em seu artigo 9º que o estatuto da Universidade seria aprovado por decreto do então presidente da república, Juscelino Kubitscheck no prazo de 120 dias, ou seja, ainda no primeiro semestre do ano seguinte (BRASIL, 1960). Já aos 28 de janeiro de 1961, é instituído o Estatuto da Universidade de Juiz de Fora (BRASIL, 1961a), de autoria de Clovis Salgado, que pontuou algumas questões importantes que dizem respeito à força de trabalho na instituição.

Dentre os pontos do Estatuto, podemos destacar primeiramente que ao definir as atribuições do reitor, permite ao mesmo “admitir, licenciar, dispensar e remover, de um estabelecimento para outro, o pessoal extraordinário da Universidade, na forma da legislação em vigor” (BRASIL, 1961a, p. 1023, Art. 24, alínea j). Aqui

estabelece-se desde o início uma importante contradição para o trabalho na UFJF, pois admite-se a coexistência de vínculos empregatícios distintos para as funções administrativas e de logística, o quadro de pessoal permanente e o quadro extranumerário.

Desde seu primeiro ano de funcionamento, o espaço do trabalho na Universidade subdivide sua ocupação entre trabalhadores ordinários, pertencentes ao quadro de servidores do Ministério da Educação e Saúde, e aqueles classificados como *pessoal extraordinário,* que se relacionam com o espaço do trabalho de forma bem mais fragilizada, se comparados aos trabalhadores efetivos (não possuíam estabilidade e não gozavam dos mesmos direitos dos servidores do quadro permanente).

O artigo 72 do estatuto (BRASIL, 1961a) instituiu essa contradição ao definir que a força de trabalho seria distribuída pelos quadros ordinário e extraordinário, sendo no primeiro caso o vínculo e o financiamento consignados pela União, e no segundo, pessoal admitido diretamente pela autarquia, vinculados unicamente a ela e, também, remunerados por seu orçamento interno. Essa contradição cria, antes de mais nada, uma profunda desigualdade no seio da categoria de trabalhadores, uma desigualdade de direito e consequentemente de cidadania, fragiliza relações de trabalho, desmobiliza e ao mesmo tempo designa formas diferenciadas de ocupação deste espaço, implicando em um processo de territorialização igualmente contraditório.

Também o artigo 102 do estatuto (BRASIL, 1961a) corrobora com essa dicotomia ao consolidar direitos ao quadro ordinário e negligenciá-los ao quadro extraordinário. O primeiro parágrafo estabelece que “Ao pessoal permanente da universidade de Juiz de Fora ficam assegurados todos os direitos e vantagens atuais e os que venham a ter os demais servidores da União, dessa categoria”, mas não versa absolutamente nada no mesmo sentido para os trabalhadores extraordinários.

No serviço público, o trabalho extraordinário, contradita com o ingresso de trabalhadores concursados do quadro ordinário. Com todas as ressalvas ao modelo meritocrata de acesso ao emprego público, as nomeações dos reitores para o preenchimento desse quadro criaram um sistema de clientelismo e despotismo que desprivilegiava o conjunto da classe trabalhadora alienando-a do acesso a este trabalho em favorecimento de poucos. Como a legislação na época permitia a efetivação de trabalhadores sem concurso após cinco anos de exercício no serviço

público, esta prática, algumas vezes, tornava-se um drible à prerrogativa do concurso para preenchimento de cargos públicos efetivos[46]. Internamente, instituía-se um certo conflito territorial entre trabalhadores que buscavam apropriar-se do espaço do trabalho na universidade. Em duas das três entrevistas que fizemos, obtivemos relatos de que o pessoal extraordinário, quando efetivado, era chamado na universidade de "pessoal que entrou pela janela"[47].

A regulamentação do trabalho na universidade, precariamente presente em seu primeiro estatuto, é ainda vergonhosamente discriminatória. Atribui valores distorcidos ao trabalho, permitindo uma espécie de diferenciação por status e onera justamente os setores mais explorados da classe trabalhadora. Sem qualquer justificativa propõe uma jornada de trabalho desigual ao mesmo tempo que estratifica a condição do trabalhador "44 horas para o pessoal que executa trabalho de natureza braçal e subalterna; e 33 horas para os demais servidores" (BRASIL, 1961a, p. 1023). Felizmente, verificamos que, pelo menos após os primeiros dois anos, na prática essa escala de trabalho não se efetivou. Em publicação da reitoria[48] consta a informação que contradita com o Estatuto, pois determinava 200 horas mensais para alguns cargos, 32,3 para outros e ainda 18 horas semanais para os cargos de Professor e 24 horas semanais para Assistente de Ensino Superior e Instrutor de Ensino Superior, independente da atividade ser "braçal" ou não. Contudo, ainda se observa neste período grandes distorções entre as jornadas de trabalho entre os trabalhadores.

3.2.1 As primeiras contratações

Os trabalhadores das cinco instituições privadas federalizadas que formaram a UFJF, iniciam o ano de 1961 como trabalhadores da Universidade de Juiz de Fora, já que foram aproveitados na nova autarquia. Restou, portanto, investigar em que condições se deu esse aproveitamento: Se de fato foram efetivados, e se permaneceram ou não nas funções desenvolvidas nas faculdades e escola anteriores.

---

[46] Não podemos responsabilizar os trabalhadores *extraordinários* por essa contradição. São apenas pessoas que como qualquer outra precisam comer, morar e sobreviver. Essa anomalia trata-se, pois, de uma política deliberada de estado.

[47] Na quarta seção desta dissertação, desenvolveremos melhor essa questão territorial, retomando o exemplo presente e retratando outras contradições existentes por todo devir do trabalho na Universidade, a fim de obtermos uma síntese.

[48] Boletim de Reitoria, n. 6, p. 3, 28 out. 1962.

Todavia, esta pesquisa esbarrou em grandes dificuldades: Primeiramente, as fontes primárias são de difícil acesso ou se perderam. Nos institutos oriundos destas instituições pouco ou nada se sabe sobre o assunto. Em segundo lugar o tempo para a pesquisa e a impossibilidade de dilatação do prazo para uma investigação mais profunda e conclusiva tornou inviável a averiguação da situação em cada caso.

Desta forma decidimos estabelecer um recorte espacial e investigá-lo com maior detalhamento, na expectativa de que o processo em si, nos outros quatro espaços que deram origem a nossa Universidade, tenha se dado de maneira parecida com o exemplo recortado[49]. Decidimos então investigar a Escola de Engenharia de Juiz de Fora, porque dentre todas as faculdades é a que encontramos, ainda que com grandes dificuldades, o melhor acervo para o estudo.

Foram encontradas planilhas que constavam a relação de funcionários nos anos que antecederam a federalização, precisamente entre 1958 e 1960, e que apresentavam no verso a relação de funcionários demitidos no ano anterior, permitindo obter a movimentação do pessoal às vésperas da incorporação, bem como os salários, o quantitativo, e as datas de admissão (Anexo E).

A Escola de Engenharia contava, em abril de 1960 (último ano como entidade privada) com 35 trabalhadores não docentes, dispostos na Tabela 1.

Tabela 1 – Distribuição e rendimento dos trabalhadores da Escola de Engenharia – 1960

Função	**Quantidade**	**Salário**
Secretário	01	Cr$ 18.000,00
Contador	01	Cr$ 15.000,00
Encarregado	01	Cr$ 7.500,00
Procuradora	01	Cr$ 5.300,00
Guarda-Livros	01	Cr$ 7.000,00
Arquivista	01	Cr$ 8.000,00
Auxiliar administrativo	01	Cr$ 7.500,00
Datilografa	01	Cr$ 6.000,00
Datilografo	01	Cr$ 3.000,00
Aux. de Netrologia	01	Cr$ 6.000,00
Enc. Biblioteca	01	Cr$ 6.000,00
Servente	04	Cr$ 7.000,00

Continua

[49] Deixamos neste trabalho uma base para que outra pesquisa possa confirmar ou não nossa hipótese.

Conclusão

Função	Quantidade	Salário
Servente	01	Cr$ 6.500,00
Servente	01	Cr$ 5.300,00
Contínuo	03	Cr$ 7.000,00
Contínuo	01	Cr$ 3.000,00
Auxiliar de Contínuo	01	Cr$ 5.300,00
Desenhista	01	Cr$ 6.500,00
Marceneiro	01	Cr$ 7500,00
Marceneiro	01	Cr$ 6.500,00
Ilustrador	01	Cr$ 6.500,00
Mecânico	01	Cr$ 7.500,00
Mecânico	04	Cr$ 6.500,00
Mecânico	01	Cr$ 7.000,00
Aprendiz de mecânico	01	Cr$ 6.300,00
Pintor	01	Cr$ 6.500,00
Rondante	01	Cr$ 5.300,00

Fonte: O Autor, 2019.[50]

Em 1958 totalizamos seis demissões, enquanto no ano seguinte foram sete demitidos, perfazendo um total de treze funcionários desligados apenas nestes dois anos. Infelizmente não conseguimos essa informação para o ano de 1960 (último ano antes da federalização) mas com as informações disponíveis já é possível presumir uma grande rotatividade de empregados às vésperas da incorporação.

Como vimos, a Lei nº 3.858 de 23 de dezembro de 1960 (BRASIL, 1960) é bastante vaga no que diz respeito ao vínculo empregatício destes técnicos administrativos no período inicial de suas carreiras como servidores públicos, não nos permitindo, com clareza, compreender se em um primeiro momento foram incorporados ao quadro efetivo permanente da Universidade, enquadrados na forma de trabalhador extranumerário como previa parte da legislação vigente à época ou como ainda como interinos. Todavia, em campo, encontramos nas pastas funcionais dos trabalhadores da Escola de Engenharia documentos que indicavam a efetivação destes servidores em meados de 1962. A exemplo, na pasta do funcionário Waldemar Carlos de Algemiro, consta um documento datado de 31 de julho daquele ano, cujo objeto foi publicado no Diário Oficial da União, de 23 de fevereiro de 1962, constatando

[50] Adaptado da Relação de Empregados em exercício e dispensados da Faculdade de Engenharia, 1960 (Anexo E).

o aproveitamento do mesmo em caráter efetivo, tornando para os efeitos legais (Decreto nº 51.412, de 20 de fevereiro de 1962), tal efetivação a partir de 23 de dezembro de 1960 (Anexo F).

Em fevereiro de 1962, o então presidente João Goulart, expediu o Decreto nº 51.412, de 20 de fevereiro daquele ano (BRASIL, 1962a). O decreto colocava em prática o aproveitamento dos trabalhadores das escolas e faculdades federalizadas conforme determinava a lei de criação da Universidade em 1960 e criava definitivamente o quadro do pessoal da Universidade de Juiz de Fora. Assim, o sr. Waldemar, e outros 82, aproveitados em dezembro de 1960, efetivamente tomaram posse a partir de então. Em todas as pastas funcionais em que foi possível encontrar a portaria de aproveitamento constante no Decreto nº 51.412, de 20 de fevereiro de 1962 (BRASIL, 1962a), verificou-se que os trabalhadores aproveitados tomaram posse no serviço público federal entre 15 de março e 31 daquele ano. Ainda no boletim de reitoria do mesmo ano totalizamos 83 portarias de aproveitamento de pessoal para toda a universidade, corroborando a informação obtida no Diário Oficial (ANEXO F).

3.3 A UNIVERSIDADE DE JUIZ DE FORA ENTRE 1961 E 1988: O TRABALHO NA AFIRMAÇÃO DE UM ESPAÇO HISTÓRICO

O período que pretendemos recortar neste tópico perfaz um vasto e tumultuado caminho que se inicia nos primeiros anos de existência da instituição até o momento de democratização, que culminou na constituição de 1988, antes que se iniciasse uma nova etapa na história da sociedade brasileira, da Universidade e do trabalho. Foram quase três décadas de intensas revoluções[51], na política, no Estado, nas leis, na organização universitária e nos movimentos sociais de massa.

Este tri-decenário carrega movimentos acelerados da realidade, transições, revoluções e golpes de profunda interferência na vida social, estudantil e trabalhista. Foi marcado por reformas universitárias importantíssimas, por enquadramentos e reenquadramentos de pessoal, decisivos na história e na geografia do trabalho. O devir do trabalho, prisioneiro desta etapa histórica revela contradições e conflitos, com fulcro nos contratos de trabalho, nas desigualdades de direitos e salários e no acesso ao emprego.

---

[51] Instabilidade e mudanças políticas.

O mais importante a destacar neste recorte temporal são as formas de ingresso ao trabalho na Universidade. Havia, em primeiro lugar, os trabalhadores que ingressaram pelo aproveitamento como funcionários das instituições que fundaram a Universidade de Juiz de Fora, servidores públicos federais estáveis, também chamados funcionários do quadro ou de carreira. Por outro lado, surgiram admissões bastante controversas, sem processo seletivo definido e em condições de empregabilidade bastante precária se comparadas às condições dos servidores estáveis. Paralelamente aos chamados *servidores do quadro,* aproveitados das instituições anteriores, encontramos outras diversas denominações para o trabalho na Universidade de Juiz de Fora, dentre elas: concursados, CLTistas, interinos, trabalhadores da tabela permanente e especial, aprendizes, terceirizados e extranumerários.

Do ponto de vista do trabalho, trata-se a UFJF de um espaço de múltiplas territorialidades. Se considerarmos que para cada uma das classificações acima podemos denominar um grupo de trabalhadores em semelhantes condições, temos que estes grupos competem no espaço universitário de diversificadas formas. Primeiramente entre os indivíduos de cada grupo, considerando-se, entretanto, as particularidades de cada uma das denominações. Em segundo lugar entre os próprios grupos e em terceiro com o Capital e/ou o Estado. Por exemplo, os trabalhadores terceirizados competem entre si pelo emprego, por valorização, por promoções e tantas quantas forem as possibilidades de competição entre eles. Por outro lado, além de agir e pensar de forma competitiva, estes trabalhadores precisam também agir e pensar de forma cooperativa e organizar-se para competir diretamente com as empresas que os contratam, por condições salariais, por direitos, por garantias.

Os trabalhadores efetivos por sua vez, competem entre si pelos cargos de confiança, mas também precisam cooperar para discutir direitos frente à administração universitária e ao Governo. Há outras formas de disputas territoriais entre os grupos que buscam se apoderar do espaço do trabalho na instituição, sendo difícil mensurar como estas disputas se davam há meio século; mas temos na contemporaneidade diversos exemplos que discutiremos seções à frente.

Fato é que todos os grupos de trabalhadores que encontramos neste espaço possuem sua própria territorialidade, necessitando competir e cooperar internamente na luta pela sobrevivência; às vezes disputar externamente com outros grupos e ainda enfrentar o Capital e o Estado (a seu serviço).

Na busca por alcançar o conceito de território, Haesbaert-Costa (2007) sintetizou as várias noções sobre o mesmo, agrupando-as em três grandes vertentes: Política ou Jurídico-política (quase sempre relacionada ao poder político do Estado), Cultural, Culturalista ou Simbólico-cultural (onde o território é visto como um produto ou apropriação simbólica de um grupo em relação ao seu espaço vivido) e por fim, a vertente Econômico ou Economicista. A esta última damos especial atenção por tocar mais diretamente o assunto que estamos abordando:

> [...] menos difundida, enfatiza a dimensão espacial das relações econômicas, o território como fonte de recurso e/ou incorporado no embate entre classes sociais e na relação capital-trabalho, como produto da divisão "territorial" do trabalho, por exemplo. (HAESBAERT-COSTA, 2007, p. 40).

Temos a Universidade Federal de Juiz de Fora, tanto como fonte de recursos para diversificados agentes, possuidores de capital ou de sua própria força de trabalho, como espaço incorporado no embate entre as classes sociais. Um espaço-abrigo das relações capital-trabalho e estado-trabalho, mas sobretudo um espaço que se reconhece em seu tempo histórico, assimilando suas contradições em seus conflitos. Assim, os conflitos que envolvem os agentes deste espaço são também frutos de sua determinação histórica. Em outras palavras, são os conflitos de sua época.

Ao ser a Universidade Federal de Juiz de Fora criada por dispositivo legal, foi necessário que o Estado também discriminasse de forma orçamentária a viabilização de seu funcionamento. A Lei nº 3.858 de 1960 (BRASIL, 1960) reservou para a compra da força de trabalho no aparelho estatal a quantia de Cr$44.784.200,00. No entanto esse valor, segundo a administração da autarquia na época, foi absolutamente insuficiente para arcar com a custa do pessoal permanente.

Um despacho do então reitor Professor Moacyr Borges de Mattos justificava o atraso de oito meses na folha de pessoal da Universidade. Em nota afirmara que

> No requerimento em que vários professores da Faculdade de Farmácia e Odontologia solicitam ao reitor o pagamento dos vencimentos atrasados, relativos a oito meses do ano de 1961 [...] em que vários eminentes professores [...] pedem que autorizemos o pagamento dos vencimentos atrasados [...] essa reitoria não dispõe de verba para atender a esse pagamento [...] a verba especial de quarenta e quatro milhões de Cruzeiros,

> em números redondos, autorizada pela lei que criou a Universidade, não deu para garantir mais que os quatro primeiros meses do ano de 1961.[52]

Sobremaneira, já no primeiro ano de funcionamento da Universidade temos que o governo apenas disponibilizou recursos para o pagamento referente ao primeiro terço do ano, e como consequência houve atrasos relativos ao pagamento dos servidores nos últimos 8 meses de 1961. Ainda é importante complementar que na mesma lei, reservou-se a quantia de Cr$28.452.000,00 para pagamento de trabalhadores consignados *extranumerários.* Trabalhadores Extranumerários eram aqueles que não pertenciam ao quadro de servidores da União e eram contratados com regime de trabalho regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas, com carteira assinada, e tendo como empregador diretamente a Universidade.

Nos boletins de reitoria não há qualquer discussão sobre esse grupo de trabalhadores, pelo menos não que tenhamos encontrado. Parece-nos ser de certa forma uma categoria renegada, ou melhor, negligenciada, tornando-se, portanto, difícil identificar se o montante orçamentário destinado ao pagamento do salário destes servidores foi suficiente para suprir o necessário, ou se, a exemplo dos servidores do quadro, os salários dos Extranumerários também sofreram atrasos.

A partir de 15 de março de 1962, os trabalhadores oriundos das faculdades federalizadas começaram a ser nomeados para cargos criados por força de lei e lotados nos devidos setores[53], totalizando 83 servidores das 5 instituições que formaram a Universidade de Juiz de Fora a saber: 8 na Faculdade de Direito, 19 na Faculdade de Medicina, 10 na faculdade de Farmácia e Odontologia, 34 na Escola de Engenharia e 6 na Faculdade de Ciências Econômicas[54]. Estes servidores foram efetivados na condição de *estáveis* à medida que completavam cinco anos de serviço público, somando a este cálculo os anos de serviços prestados às forças armadas e/ou tempo de serviço público em outra instituição.

Aos 83 servidores efetivos no quadro de funcionários da Universidade, somam-se outros 58 admitidos pela Portaria nº 48 de 1º de setembro de 1962[55]. Os trabalhadores foram nomeados pela portaria de setembro na condição de interinos[56],

---

[52] Informação extraída do Boletim de Reitoria de 1962.
[53] Pelo que observamos, no geral, eles continuaram nos setores onde já trabalhavam.
[54] No total totalizam-se 77 servidores nos institutos. Outros 6 trabalhadores não conseguimos descobrir onde foram alocados, mas acreditamos que na própria reitoria.
[55] Informação extraída do Boletim de Reitoria de 1962.
[56] Interinos eram trabalhadores admitidos sem concurso público, pertencentes ao quadro de servidores da união.

em conformidade com o Art. 12 da Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952 (BRASIL, 1952). Não tivemos o alcance de determinar se estes trabalhadores (ou parte deles) já possuíam vínculo com a instituição na condição de contratados pelo regime CLT, dado a dificuldade da pesquisa em acessar documentos oficiais (infelizmente). De toda sorte, estes cargos foram criados pelo Decreto nº 51.412, de 20 de fevereiro de 1962 (BRASIL, 1962a) e estão divididos entre as funções de armazenista, oficial de administração, escriturário, datilógrafo, assistente de administração, auxiliar de biblioteca, servente, guarda, auxiliar de portaria, técnico em contabilidade, técnico de laboratório, laboratorista, auxiliar de laboratório, protético e engenheiro.

Desde sua criação, o quadro de servidores da Universidade de Juiz de Fora passou por diversas mudanças, tanto em termos qualitativos quanto quantitativos. Ainda em 1962, a Lei nº 4.069, de 11 de junho (BRASIL, 1962b), atendendo a todo o corpo de servidores da União e militares proveu reajustes de até 40% e ainda no mesmo ano foram concedidas gratificações por escolaridade e tempo de serviço que tramitavam entre 15% a 25%[57]. Já no ano seguinte, precisamente aos 15 de março de 1963, o Conselho Universitário aprovou uma nova reestruturação do quadro de servidores e em 29 de outubro, há um esclarecimento do reitor no boletim da reitoria daquele ano, quanto à efetivação de servidores interinos, na prática, reiterando a condição de 5 (cinco) anos de efetivo exercício, considerando-se o tempo dedicado a serviço militar ou outras funções públicas.

Ao final de março de 1964 inicia-se um trágico e vergonhoso período para toda a sociedade brasileira. O novo governo, militar, baixou ainda no final de 1964 o Decreto nº 53.965, de 11 de junho (BRASIL, 1964), proibindo a nomeação de servidores em caráter interino, pelo menos até 31 de dezembro de 1965. Na verdade, trata-se de prorrogação da mesma medida decretada em 1963 (BRASIL, 1963) que impedia por um lado, a nomeação de servidores em caráter interino, indicados sem concurso, supostamente colocando fim ao preenchimento de vagas em empregos públicos por indicação, que, ao que tudo indica, vinha acontecendo de forma bairrista e clientelista. Por outro lado, os decretos de 1963 e 64 contradizem o objetivo de regularizar o preenchimento de vagas públicas, uma vez que excluíam da proibição a "nomeação interina, quando disserem respeito aos ex-combatentes do Exército, da Marinha de Guerra e Mercante e da Aeronáutica" (BRASIL, 1963, p. 10606, Art. 1º).

[57] Boletim de Reitoria de 1962.

Desde a criação da Universidade de Juiz de Fora até a constituinte de 1988, apenas os três primeiros anos não estiveram sob o controle do regime militar de governo, de forma que o trabalho neste espaço esteve por praticamente todo esse período sob sua influência. Encontramos durante a pesquisa alguns registros que sugerem submissão das reitorias ao governo, e da entidade de classes frente a administração. Também um certo clientelismo e um velado jogo de interesses políticos parecem de alguma forma ter-se misturado ao trabalho na instituição. Segundo relatos, houve contratações de quadros militares para ocupar cargos na instituição. Fala-se inclusive em uma sala, no campus onde trabalhadores eram, porventura, interrogados.

É bem verdade que o militarismo e o clientelismo que assolaram o trabalho na Universidade pré-constituinte não foram características exclusivas do regime militar. Em 1960, quando foi criada a UFJF, o serviço público como um todo fazia-se herdeiro da Era Vargas. O Estatuto do servidor criado em 1952, segunda era do governo getulista, trazia ainda um “Q” de autoritarismo que se refletia, em nossa opinião, sobretudo nos processos de admissão na instituição. Ainda assim, compreendemos a política de pessoal no período muito mais estadista que mercantil. Um conjunto de ações que muitas vezes visava a conversão do trabalho em capital político para o Estado, mas que ainda não o convertia definitivamente em mercadoria como ocorrera através da terceirização nas instituições do estado democrático-liberal de direito pós 1988.

As primeiras contratações de trabalhadores na Universidade se deram, como vimos, pelo justo aproveitamento dos trabalhadores das instituições federalizadas. Não sabemos, nos primeiros dois anos como se deu exatamente o vínculo empregatício, mas fato é que estes trabalhadores foram aproveitados no quadro de servidores federais. Em um primeiro momento como interinos, mas foram gradativamente efetivados, compondo o quadro de servidores efetivos. Eram os chamados servidores aproveitados. A partir daí, pelo menos até meados da década de 70, novos trabalhadores foram contratados de duas formas distintas: Uma parte era admitida diretamente pela administração da universidade, sob o regime de trabalho da CLT. Estes não possuíam cargos do quadro de servidores da União, compondo um quadro específico da instituição que os remunerava com recursos

próprios[58] e recebiam a denominação de “CLtistas” mais tarde enquadrados como trabalhadores da tabela especial.

A outra forma de contratação, ainda nos primórdios do trabalho na instituição, se dava pela nomeação de servidores na condição de interinos, não concursados, que eram nomeados pelo reitor quando autorizado pela União. Para este grupo de trabalhadores havia cargo vago ou criado pelo governo federal que por eles era ocupado. Estes trabalhadores podiam adquirir estabilidade tornando-se efetivos após 05 anos de exercício.

Até início da década de 70 as contratações na universidade se davam basicamente através de nomeações de trabalhadores na condição de interinos ou contratados pela Consolidação das Leis Trabalhistas. Não encontramos em nossa investigação registro de realização de concurso público entre as décadas de 60 e 70, e, segundo conversas com servidores mais antigos, o fator terceirização ainda era bastante inexpressivo. A partir do início da década de 70 encontramos registros de realização de concursos públicos para o preenchimento de vagas na Universidade, mas os contratos eram regidos pela CLT e não pelo Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União. Assim, a partir de então a força de trabalho na Universidade passa a ser composta de servidores Estatutários, aproveitados das instituições que criaram a UFJF e/ou posteriormente se incorporaram à ela, servidores admitidos na condição de interinos que adquiriram estabilidade por tempo de serviço, também estatutários e servidores concursados pelo regime da CLT (não estatutários), compondo o quadro, na época, chamado de Tabela Permanente; além dos trabalhadores admitidos na década de 60 sem concurso público, pela Consolidação das Leis Trabalhistas, que pertenciam à chamada “tabela especial” e não possuíam estabilidade[59].

Um bom exemplo da dinâmica de admissão e promoção de funções e carreiras na época que antecedeu a constituinte de 1988 é o caso do Sr. Tarcísio (pseudônimo). Atualmente ele trabalha na função de impressor (cargo extinto) no Arquivo Histórico da UFJF, tendo entre suas tarefas a importante função de imortalizar documentos. Conta-nos o Sr. Tarcísio que, quando ainda era bastante jovem, seu pai conseguiu com um amigo que ele pudesse trabalhar como voluntário na Universidade,

---

[58] Esta classe de trabalhadores, a nosso ver, possuía as condições mais precárias nas relações de trabalho.

[59] Somavam-se aos TAES pertencentes ao quadro não permanente, ou Tabela Especial da UFJF, os professores contratados em caráter temporário.

no intuito de aprender o ofício de gráfico. Certo dia, o setor foi visitado pelo então reitor que o viu operando com destreza um equipamento. O reitor então o encaminhou a uma empresa que prestava serviços gráficos à UFJF para que o contratasse, sendo posteriormente o Sr. Tarcísio admitido na própria Universidade pelo regime CLT e após 1988 efetivado como funcionário público estatutário.

Em 1976, um novo plano de classificação das funções (BRASIL, 1976) dava conta de um total de 288 servidores pertencentes ao Quadro Permanente da Universidade Federal de Juiz de Fora, sendo deste total 82 contratados pelo regime CLT e outros 206 trabalhadores estatutários. Não conseguimos estimar o quantitativo de trabalhadores pertencentes à Tabela Especial neste período, mas de toda sorte, em 1985, foi constituída uma comissão no Ministério da Administração, incumbida de estudar a inclusão de servidores da tabela especial no plano de classificação de cargos da tabela permanente (BRASIL, 1985).

A comissão era bastante ampla, incluía membros do ministério da Administração, funcionários da tabela permanente do Departamento Administrativo do Serviço Público, além de diversas associações representativas de servidores ditos da "Tabela Especial", e ainda contava com representação da OAB.

Uma de nossas entrevistadas, a Sra. Valquíria, conta-nos que em 1986, no governo de José Sarney,[60], extingue-se definitivamente a categoria enquadrada na Tabela Especial, incorporada ao quadro permanente da Universidade Federal de Juiz de Fora. A partir de então, estes trabalhadores passam a fazer parte do quadro permanente (tabela permanente) de servidores da Universidade Federal de Juiz de Fora como funcionários públicos Federais, entretanto, ainda sim, regidos pela CLT e não Pelo Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União. Posteriormente como veremos posteriormente, houve um novo enquadramento, em função da equiparação nacional entre o quadro de Servidores Técnico-Administrativos da União e os quadros dos servidores das Universidades de caráter Fundacional. (Esta informação foi documentalmente comprovada na pesquisa).

Quanto à organização sindical ou de classes, o que apuramos é que no período militar os trabalhadores se organizavam em uma entidade de caráter muito mais associativo, de pouco cunho classista, com pautas específicas de ajuda mútua entre servidores e pouco enfrentamento por pautas específicas da categoria,

[60] Boletim de Reitoria de 1986.

priorizando empréstimos, assistência funerária etc. Ademais, boa parte do financiamento da organização ficava a cargo da própria administração da Universidade, para qual, inclusive, a organização prestava contas anuais. Consta no boletim de reitoria de 1974 uma nota explicativa sobre a agremiação de servidores na época: “A ASUFJF – A associação dos Servidores da Universidade Federal de Juiz de Fora, criada em 09 de fevereiro de 1963, conta com quase 600 sócios, entre funcionários e docentes, cada um dos quais contribui com uma mensalidade de Cr$ 6,00. A associação tem como objetivo congregar os servidores da UFJF, dando-lhes assistência social, médica, hospitalar cirúrgica, farmacêutica e jurídica, além de promover festividades esportivas, artísticas e recreativas, e organizar cursos de aperfeiçoamento cultural”.

Até este momento da pesquisa, o espaço Universidade Federal de Juiz de Fora se afirmou como um espaço improdutivo pelo fato de não ser, até então o trabalho neste espaço um objeto produtor de mais-valia. Apesar disto contatamos uma realidade em constantes movimentos que criaram inúmeras contradições ao universo do trabalho neste recorte. Estas contradições foram a mola motriz das transformações espaciais ocorridas na instituição e acumularam no percurso histórico as condições necessárias para a inauguração do que consideramos ser uma nova fase histórica no trabalho na instituição. Esta nova fase que se inaugura na próxima seção, a partir das transformações políticas do país é, em nosso entendimento, a própria negação da fase anterior, marcada pelo início da produção de um novo espaço, um espaço produtivo para o capital.

4 A (DES) REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA

4.1 A DEMOCRACIA E O TRABALHO

Os ares democráticos que sopraram na política nacional brasileira a partir de meados da década de 80 refletiram intensamente nos espaços da Universidade Federal de Juiz de Fora. Nas atas do conselho universitário começa-se a ver com mais frequência termos como *democracia, movimentos sociais, classes dominantes* e tantos outros sufocados pelo período de chumbo[61]. A propósito, aos 16 de outubro de 1987, em reunião ordinária, o Conselho Superior inicia a discussão sobre as normas de convocação da Assembleia Universitária Estatuinte.

No lumiar da constituinte de 1988, a Universidade Federal de Juiz de Fora contava com seu corpo Técnico Administrativo, de 1.064 trabalhadores subdividido em dois fragmentos contratuais a saber: Empregos da Tabela Permanente, constituídos por trabalhadores concursados e nomeados sob regimento da Consolidação das Leis Trabalhistas e Cargos do Quadro Permanente, constituído por trabalhadores efetivados cujo contrato se regia pelo Estatuto Servidor Público Civil da União, sendo que ambos os setores já gozavam àquela altura de praticamente os mesmos direitos e deveres. Havia, entretanto uma disparidade salarial entre os trabalhadores vinculados às universidades federais autárquicas[62] e as Universidades fundacionais.

Os servidores técnicos administrativos começam, a partir de 1987, a reivindicar nacionalmente a chamada isonomia salarial. O boletim de reitoria 314 de março de 1988 nos mostra que a isonomia começa a ser colocada e prática pela Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987 (BRASIL, 1987b), vigorando retroativamente a partir de 1º de abril de 1987. Uma tabela publicada no boletim mostra que a Universidade de Juiz de Fora, que inicia suas atividades em 1961 com apenas 83 servidores, oriundos das faculdades pioneiras, conta em 1987 com esses 1.064 servidores

[61] Refere-se ao período militar compreendido entre 1964 e 1988. O termo foi utilizado no Samba Enredo da Mangueira em 2019. “Salve caboclos de julho/Quem foi de aço nos anos de chumbo/Brasil chegou sua vez/De ouvir as Marias, Mahins, Marielles, Malês”.
[62] A exemplo da UFJF.

técnicos administrativos que a partir de então equiparam-se a outros trabalhadores de outras universidades públicas.

A nova redação dada à lei que regulamentava a administração pública (BRASIL, 1967), através da Lei 7.596, de 10 de abril de 1987, exigia em seu terceiro artigo o enquadramento único e a isonomia salarial entre os trabalhadores das Universidades Federais, pondo fim à disparidade existente entre as entidades autárquicas e as fundacionais.

> Art. 3º As universidades e demais instituições federais de ensino superior, estruturadas sob a forma de autarquia ou de fundação pública, terão um Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos para o pessoal docente e para os servidores técnicos e administrativos, aprovado, em regulamento, pelo Poder Executivo, assegurada a observância do princípio da isonomia salarial e a uniformidade de critérios tanto para ingresso mediante concurso público de provas, ou de provas e títulos, quanto para a promoção e ascensão funcional, com valorização do desempenho e da titulação do servidor.
> § 1º Integrarão o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos previsto neste artigo:
> a) os cargos efetivos e empregos permanentes, estruturados em sistema de carreira, de acordo com a natureza, grau de complexidade e responsabilidade das respectivas atividades e as qualificações exigidas para o seu desempenho;
> b) as funções de confiança, compreendendo atividades de direção, chefia e assessoramento. (BRASIL, 1987b, p. 5253).

É válido explicar que em 1987 o ensino público federal se subdividia em duas modalidades diferentes de instituições, as autárquicas e as fundacionais. As universidades organizadas na forma de autarquias possuíam menor autonomia frente o Ministério da Educação e Cultura, dependiam financeiramente quase que estritamente do orçamento público destinado à referida pasta, e seu quadro de pessoal ocupava os cargos públicos do serviço público federal, sejam regidos pela CLT ou pelo Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União e cuja retribuição de cada função era definida pelo governo e válida para todas as universidades autárquicas. Já no caso das universidades organizadas na forma de fundações públicas federais, tinha-se maior autonomia frente o Ministério da Educação e Cultura e seu quadro de pessoal possuía designação própria tanto para as funções quanto para os salários.

Ademais, as universidades fundacionais, além de perceberem subvenções públicas das esferas de governo, contavam no geral com importantes fontes de financiamento, bastante diversificadas, o que, segundo relatos de servidores mais

antigos, permitia maiores remunerações a seus funcionários, criando uma disparidade salarial entre os servidores das universidades autárquicas e os pertencentes aos quadros das universidades fundacionais.

A Universidade de Brasília (UNB) – fundacional, nos permite ilustrar estas diferenças quando a comparamos com a Universidade Federal de Juiz de Fora – autárquica. Criada um ano após a UFJF através da Lei nº 3.998, de 15 de dezembro de 1961 (BRASIL, 1961b), a UNB contava com "[...] rendas das ações nominativas da Companhia Siderúrgica Nacional pertencentes à União" (BRASIL, 1961b, p. 11221, Art. 4, alínea a), além de subvenções públicas de diversas matrizes, metade dos lucros anuais da Rádio Nacional e ainda outras fontes. Em outras palavras podemos dizer que a UNB, do ponto de vista financeiro levava ampla vantagem diante das universidades autárquicas. Por outro lado, possuía ainda uma autonomia ímpar no que diz respeito à força de trabalho, pois podia elaborar seu próprio quadro de funções e salários para seu pessoal. Assim definia a Lei nº 3.998, no 17º artigo: "Os contratos de pessoal docente e técnico administrativos da fundação e da universidade, reger-se-ão pela legislação do trabalho, podendo também ser para elas requisitado pessoal do serviço público e das autarquias" (BRASIL, 1961b, p. 11221).

O enquadramento único e a isonomia salarial entre os trabalhadores das instituições federais de ensino, conquistados em abril de 1987 trouxe um eufórico momento para a história do trabalho na Universidade Federal de Juiz de Fora, pois, a busca por igualar os salários dos trabalhadores desta aos salários dos trabalhadores das Universidades fundacionais acarretou em relevante aumento nas remunerações. Servidores que trabalhavam na contabilidade da UFJF na época contam que os salários chegaram a dobrar, e, em alguns casos até triplicar de valor. Uma euforia bastante sazonal, dado que a luta de classes é constante e parte dos ganhos se perderam no congelamento salarial dos governos do presidente Fernando Henrique Cardoso (1995–2003).

Outra importante conquista da época foi a instituição, aos 2 de maio de 1988, através da Resolução nº 24, da Comissão Permanente de Pessoal Técnico Administrativo na Universidade Federal de Juiz de Fora (CPPTA/UFJF). Vinculada diretamente ao reitor, a comissão era constituída por 06 (seis) representantes TAES do quadro e da tabela, sendo dois de cada nível (superior, médio e nível de apoio) eleitos diretamente por seus pares. O mandato tinha duração de dois anos permitida uma recondução. Competia à CPPTA: assessorar o Conselho Universitário e o reitor

na política de pessoal, dar parecer aos recursos dos TAES, formular propostas em processos de acompanhamento e avaliação para promoção, ascensão e readaptação, definir a política de pessoal, dentre elas dispensa e exoneração de TAES, concessão de licenças e afastamentos para realização de cursos, Transferência e movimentação de TAES entre outras.

A criação da CPPTA (Comissão Permanente de Pessoal Técnico Administrativo) estava prevista no Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987 (BRASIL, 1987a). Esta comissão composta por Técnicos Administrativos para discutir assuntos referentes à categoria representou, sem dúvida, um avanço para o trabalho na instituição. Também no mesmo decreto, definia-se o trabalho não docente da Universidade em três níveis:

> Art. 18. Os cargos do pessoal técnico-administrativo são classificados nos seguintes grupos ocupacionais, de acordo com a natureza das respectivas atividades, e serão estruturados em subgrupos:
> I – Grupo Nível de Apoio, compreendendo os cargos e empregos permanentes a que sejam inerentes atividades de apoio operacional, especializado ou não, que requeiram escolaridade de 1º grau ou experiência comprovada ou ainda conhecimento específico;
> II – Grupo de Nível médio, compreendendo cargos e empregos permanentes a que sejam inerentes atividades técnico-administrativas, para cujo exercício é exigida formação de 2º Grau ou especialização ou formação de 1º Grau, com especialização ou experiência na área.
> III – Grupo nível Superior, compreendendo cargos e empregos permanentes a que sejam inerentes atividades técnico-administrativas, para cujo exercício é exigida formação de 3º Grau ou registro no conselho superior competente. (BRASIL, 1987a, p. 11768).[63]

Voltando à questão do estatuto, pensamos que resulta de toda dinâmica espacial a que se submete a universidade, influenciado pela nova conjuntura política do país, mas que também instrumentaliza os novos processos de produção deste espaço. É o novo estatuto que irá regular as ações e nortear, em parte, as relações sociais coexistentes a esta espacialidade. Milton Santos nos propõe duas formas de se construir uma geografia a partir da consideração do espaço. No primeiro caso pensando “o espaço como um conjunto de fluxos e fixos” (SANTOS, 2002, p. 61), mas também nos permite compreendê-lo como “um outro par de categorias: de um lado a configuração territorial e, de outro, as relações sociais” (SANTOS, 2002, p. 62). Pensando por essa última vertente, a universidade, enquanto instituição, aparelho ou

[63] Atualmente estes níveis classificam-se em C, D e E, e serão estudados adiante na pesquisa.

equipamento é em si uma *configuração territorial,* mas para tornar-se o espaço que estudamos carece de relações sociais, e estas relações tendem a ser mediadas pelas leis, normas e costumes.

Neste sentido explica Santos (2002):

> A configuração territorial é dada pelo conjunto formado pelos sistemas naturais existentes [...] numa dada área e pelos acréscimos que os homens super impuseram a esses sistemas naturais. [...] A configuração territorial, ou configuração geográfica, tem, pois, uma existência material própria, mas sua existência social, isto é, sua existência real, somente lhe é dada pelo fato das relações sociais. (SANTOS, 2002, p. 62).

Há toda via uma escala a ser considerada em nossa explanação. Santos (2002) remete sua explicação acerca do espaço votando-se à sociedade como um todo e procura neste sentido conceituar os sistemas de objetos e os sistemas de ações (indissociáveis) vinculando-os às forças produtivas no primeiro caso, e às relações sociais de produção no segundo. Mas isto não nos impede de afirmar que o objeto, aparelho universitário, ou a instituição assume neste caso o lugar de força produtiva e o estatuto torna-se um moderador das relações sociais de produção, e como um todo das ações sociais manifestas neste aparelho, obviamente ressalvadas as proporções.

O estatuto é, portanto, produto e produtor de uma nova espacialidade, de uma nova universidade, de um novo momento histórico. A começar pelo processo de sua construção, que a despeito do estatuto anterior, elaborado por Clovis Salgado, e instituído por força de lei pelo então presidente Juscelino Kubitschek em 1961, pôde ser admitido por um processo coletivo, bem mais democrático, por ampla representação dos três segmentos universitários (TAES, professores e alunos)[64].

O primeiro ponto que queremos destacar diz respeito à composição da força de trabalho em si, segundo a determinação de cada um dos estatutos. O estatuto antigo previa uma divisão nos quadros do trabalho bastante desequilibrada, admitindo contratos mais estáveis e outros mais precários formalizados com o Estado. Eram os assim chamados pessoal ordinário, no primeiro caso e pessoal extraordinário no segundo. Havia nele também uma divisão de responsabilidades entre esferas de

---

[64] Ressalva-se que neste processo também houve contradições. Há registro de que a comunidade externa foi vetada de deliberar sobre o estatuto, contrariando as expectativas do então membro da comissão estatuinte Wanderson Castelar.

poder, de um lado o todo poderoso governo federal regia os trabalhadores estáveis, e de outro, os contratos se davam diretamente e sob a responsabilidade da autarquia, sem garantias, sem estabilidade. Pelo menos era o que definia o 72º artigo:

> O pessoal das unidades universitárias será docente, administrativo ou auxiliar, e se distribuirá pelos quadros ordinário e extraordinário.
> §1º - O quadro ordinário será constituído de funcionários estipendiados pelos recursos especialmente consignados nas leis da união
> §2º - O quadro extraordinário será constituído de pessoal diretamente admitido pela universidade, de acordo com as necessidades dos serviços e remunerado com os recursos e disponibilidade do seu orçamento interno. (BRASIL, 1961a, p. 1026).

Também é importante ressalvar que no estatuto antigo havia pouca garantia de apropriação por parte dos trabalhadores administrativos nos espaços sindicais pois ele sequer previa este direito aos trabalhadores do setor técnico e de logística:

> Art. 93. A vida social universitária terá como organizações fundamentais as associações de classe:
> a) dos professores da universidade;
> b) dos antigos alunos das unidades universitárias;
> c) dos atuais alunos. (BRASIL, 1961a, p. 1027).

Insistimos na tese de que paira na moral socialmente admitida que o objeto principal no processo produtivo é o produto, e a ele se despende todas as prioridades, em detrimento do produtor que ganha neste processo uma importância secundária. Daí se justifica que as conquistas deste segmento produtivo da universidade derivam sempre de muito esforço e luta, pois não está este setor, diretamente envolvido com a produção do conhecimento, a despeito do professor e do aluno enquanto categorias.[65]

Uma outra questão merece ser considerada ao se pensar este momento histórico tão refletivo no estatuo e em seu processo de elaboração. A assertiva de Santos (2002), ao definir perspectivas para a análise geográfica da realidade sugere uma combinação de matéria e movimento que a nosso ver se transfigura na configuração territorial ou no sistema de objetos pelo aspecto material cruamente

[65] De forma alguma tentamos insinuar que a categoria de professores perfaz um setor privilegiado e isento de contradições. Pelo que verificamos em nossa pesquisa, também esta categoria possui um histórico contraditório, subdividido em setores onde prevaleciam contratos precários. Apenas apontamos alguns indicativos de desigualdade entre as categorias já apontados na pesquisa.

analisado e nas relações sociais ou relações de produção, como sistema de ações que combinados nos ofertam o Espaço. Queremos, no entanto, sugerir um outro elemento de análise: a consciência.

Seria forçoso propor que o espaço em si possuísse consciência, pois não é em si um sujeito. Entretanto, ousamos propor que o espaço assume para si o grau de consciência dos sujeitos que dele fazem parte. É como dizer que, em se tratando de espaço, a configuração geográfica é seu corpo físico, as relações sociais seus movimentos, mas a consciência é sua alma. Deste modo, se hegemonicamente os sujeitos coexistentes de determinado espaço se projetam como conservadores, pensando e agindo de forma cesarista, consideramos este espaço um espaço conservador. Mas, se por outro lado, a própria dinâmica histórico-espacial eleva o grau de consciência destes sujeitos a se reconhecerem como sujeitos políticos ativos e a se projetarem como democráticos, então passamos a reconhecer um espaço democrático.

Os sistemas de objetos e os sistemas de ações de Santos (2002) podem transfigurar-se no fator objetivo da análise geográfica, mas não podemos abandonar os fatores subjetivos, que a nosso ver nos remetem à consciência dos indivíduos, e a partir daí naquilo que podemos classificar como consciência coletiva. Como não é possível abrir um parêntese nesta dissertação de mestrado para discutir a subjetividade no nível do pensamento humano[66], apenas dizemos que os processos de transição espacial que colocaram fim à ditadura militar no Brasil instaurada a partir de 1964 modificaram em conjunto espaço e pensamento[67], fazendo avançar (até certo ponto) os níveis de consciência dos indivíduos que interagiam com o espaço (objeto) que estudamos, resultando em processos bem mais democráticos na elaboração das normas internas da instituição.

Do ponto de vista do trabalho dos Técnicos Administrativos da UFJF a mudança nas normas internas da instituição significou um relativo avanço nos direitos e nas conquistas de espaço na universidade. Relativo porque se por um lado, na superfície do real houve ganhos, por outro, em uma análise mais profunda (na essência) houve perdas. A negação desta negação veremos no próximo seção, mas por hora podemos mencionar a enorme conquista desta categoria alcançada através

---

[66] Aos interessados sugerimos o artigo "*O Pensamento de Marx Sobre a Subjetividade*", de Eduardo F Chagas. Revista Transformação, UNESP 2002.

[67] Em nossa opinião a mudança de pensamento é também compreendida como mudança espacial.

da paridade na consulta para eleição de reitor. Os técnicos administrativos passam a partir de então a possuir um peso correspondente a ⅓ na escolha dos reitores.

Na prática isso significa obter relevante poder político frente à administração da Universidade, como se, resguardadas as proporções, o empregado pudesse eleger seu próprio empregador. É claro que não se trata estritamente disso, mas é inegável o poder de um reitor frente à força de trabalho de uma universidade, como é igualmente inegável a vantagem de se poder escolhê-lo. De resto pode-se idealizar que, para bem do trabalho, esta prática se aplique também em outros espaços produtivos ou (im) produtivos, se não nas empresas privadas, objetos de propriedade privada, pelo menos nas empresas públicas e nas autarquias em geral.

Anteriormente o processo de escolha do reitorado era bastante diferente. O primeiro reitor, Professor Moacyr Borges de Mattos foi escolhido pelo governo federal para o mandato de 1961 a 1964 e reconduzido, ao cargo, também por decisão governamental, pelos militares no mesmo ano, "conforme Decreto publicado no Diário Oficial – seção I parte I, de 8/junho/1964 foi nomeado o reitor [...] assim reconduzido ao cargo por mais três anos"[68]. Também os diretores dos institutos, nesta época eram escolhidos por decreto presidencial enquanto a escolha do vice-reitor era feita por escrutínio, a portas fechadas no conselho universitário. Neste mesmo ano (1964) "O conselho universitário, em sua reunião do dia 5 corrente, elegeu o professor Hélio Siqueira da Silveira [...] para o triênio 1964/67"[66] para função de vice-reitor. Ressalta-se que longe de uma representação universal o vice-reitor fora escolhido com apenas 8 votos.

Em meados do ano de 1967, relata o então reitor Moacyr Borgres de Mattos[69] que o presidente da república, ainda não indicara novo reitor da instituição. Neste ano há enfim a elaboração da lista tríplice para que o presidente escolhesse o novo representante para o cargo. Ressalva-se, porém, que ainda em 1967 o conjunto dos trabalhadores Técnicos Administrativos, bem como a categoria de professore e alunos encontravam-se marginais ao processo de escolha, pois a eleição para a elaboração da lista tríplice era restrita ao Conselho. Assim foram escolhidos com pouquíssima ou melhor, nenhuma participação da comunidade universitária os

[68] Boletim de Reitoria, p. 3, 26 jun. 1964.
[69] Boletim da Reitoria, n. 63, 12 jun. 1967.

seguintes nomes: Hélio Siqueira Silveira, 13 votos; Necésio Tostes Tavares, 8 votos; Murilo Gonçalves do Amaral 6 votos[70].

Percebe-se a partir daí um período de turbulência política interna da instituição, com várias das reuniões do Conselho, que deveriam homologar a lista tríplice canceladas por falta de quórum. Surpreendentemente, a ata da reunião do conselho universitário de 26 de agosto de 1967 aponta que a lista tríplice fora rejeitada pelo presidente da república, que o reitor Moacyr Borges permanecera no cargo pelo fato de ser o professor catedrático mais antigo e provocou na reunião a necessidade de "reformular a lista tríplice para reitor". Nesta mesma reunião, por 8 votos favoráveis contra 5 contrários, os conselheiros realizaram *a toque de caixa* a nova lista tríplice, com uma nova configuração: Professor Moacyr Teixeira de Andrada 8 votos, o atual reitor Moacyr Borges com 7 votos e Professor Joaquim Valle da Fonseca também 7 votos sendo escolhido pelo presidente, ao final de setembro daquele ano o professor Moacyr Teixeira de Andrada[71]. O Boletim de reitoria, datado de 29 de setembro de 1967 consagra:

> Ao encerrar-se o expediente do presente boletim chegou a esta Reitora, a notícia da nomeação, pelo Excelentíssimo Senhor Presidente da República, do professor Moacyr Teixeira de Andrade Reis catedrático de "parasitologia", da Faculdade de Medicina, para exercer o cargo de Reitor da Universidade Federal de Juiz de Fora.[72]

Estranhamente o mandato não alcançou um ano e aos 26 de julho de 1968 Moacyr Teixeira anuncia que "segundo notícias oficiosas que recebeu, o Sr. Presidente da República nomeou o Prof. Gilson Salomão para exercer o cargo de reitor da UFJF nos próximos três anos"[73]. Estranho porque não há nas páginas do boletim de reitoria de 1968, qualquer menção a esta substituição do reitor, nem mesmo sobre qualquer processo de escolha, ainda que por um sufrágio restrito e limitado. Apenas na reunião do conselho universitário do dia 12 de agosto, o novo reitor nomeado pelo regime militar declara que: "não poderia deixar de agradecer aos senhores conselheiros o voto de confiança que lhe deram ao sufragar, unanimemente o seu nome como componente da lista tríplice".

---

[70] Ata da reunião do Conselho Universitário do dia 11 de maio de 1967.
[71] Parece-nos que essa história de golpe é bastante antiga e se reproduz em todas as esferas.
[72] Boletim de reitoria, 29 set. 1967.
[73] Ata da reunião do dia 26 de julho de 1968, aprovada em 12 de agosto do mesmo ano.

Primeiramente me parece haver um divórcio entre o termo *unanimemente* usado, ao termo lista tríplice, a menos que tenha o Professor Gilson Salomão sido o único a receber qualquer voto. Ainda assim fica a dúvida quanto aos demais nomes da lista, pois não a encontramos. Resta saber se esta lista, se existe, foi elaborada antes ou depois do anúncio de nomeação do novo reitor. O que é certo e líquido é que, o governo militar não titubeava em recusar o nome de um reitor que não lhe agradasse, a exemplo do que acontecera um ano antes, com a escolha do professor Hélio Siqueira Silveira. Soma-se a isto, com relevância, o fato de que o novo reitor nomeado pelos militares começara a exercer o mandato em agosto de 1968, e o sinistro 5º Ato Institucional, famoso AI5, fora instituído em dezembro daquele mesmo ano, apenas três meses após a escolha do novo reitor.

Neste momento histórico, os trabalhadores não apenas permaneceram marginais ao processo de escolha do reitorado como viram endurecer o regime, tornando-se cada vez mais ásperas as perseguições políticas a trabalhadores técnicos administrativos, professores e estudantes. Conta-nos a entrevistada, Sra. Solange, que havia uma *sala de interrogação* onde trabalhadores e estudantes frequentemente eram conduzidos para darem explicações sobre suas atividades políticas. Tão confuso e ditatorial tornara-se o processo de escolha do reitor que o presidente da república, Emínio G. Médici, aos 16 de agosto de 1972 nomeou João Martins Ribeiro para ocupar o cargo por quatro anos (BRASIL, 1972), mas aos 2 de agosto do mesmo ano ocorreu, no salão nobre da reitoria, uma solenidade onde o professor Gilson Salomão transmitia o cargo de reitor ao professor Vespasiano Pinto Vieira Filho tornando-se o último, reitor em exercício até a efetiva ocupação do cargo por João Martins Ribeiro.

Situação parecida ocorrera em 1985, quando expirando o mandato do então reitor, Sr. Márcio Leite Vaz, assume, provisoriamente, escolhido pelo Conselho Superior o Sr. Sebastião Marsicano Ribeiro. Marsicano assume o cargo como reitor em exercício em 4 de abril de 1985, assinando como tal até, segundo encontramos, 05 de julho do mesmo ano. A partir de então passa figurar nos boletins de reitoria como reitor, mas não sabemos em que condições foi nomeado.

A situação de escolha de reitores tornara-se um verdadeiro embaraço, absurdamente impositiva, e apenas se modifica com a transição democrática, fim do regime militar e elaboração do novo estatuto. Em setembro de 1988 é aprovado o *Regimento Interno da Assembleia Universitária Estatuinte* que teve como objetivo

elaborar o novo estatuto, definitivamente importante na questão do trabalho em nosso espaço.

Já em abril de 1990, a questão é regulamentada através da resolução 02/30. O colégio eleitoral define as novas regras para as eleições de reitoria que, via de regra, são válidas até os dias de hoje. O grande ponto a se destacar é a paridade entre os três seguimentos da universidade, não apenas no peso ou proporção dos votos, mas em todo o processo. A começar com a Comissão Eleitoral, composta por exatos dois membros e um suplente para cada categoria (Técnicos, Professores e Alunos). No grupo de eleitores incluem-se, além dos alunos e professores, também os Técnicos administrativos e Professores aposentados, havendo fórmulas para definir a chapa vitoriosa e a possível necessidade de um segundo turno.[74]

Superficialmente poderíamos admitir os resultados deste momento histórico como uma superação de contradições, pelo menos no que diz respeito à questão da democracia no âmbito do trabalho neste espaço. Mas nosso método de análise, materialista, histórico-geográfico e dialético, não nos permite chegar a tal conclusão. Primeiro porque não acreditamos que a história se constrói de forma linear, tampouco se repete de forma cilíndrica como se retornássemos sempre ao mesmo ponto, portanto repetimos que nesta sociedade de classes, estas transformações ocorrem sempre na superfície do real e não na essência. Neste sentido, nos auxiliam nossas formulações metodológicas e conceituais da primeira seção deste trabalho, pois, como determinamos, partimos da premissa de que a história se reproduz de forma espiral, mas, jamais retornando ao mesmo lugar. Como acreditamos que o espaço é histórico cremos também que percorre o mesmo caminho.

Resta, portanto, identificar as contradições, o que do ponto de vista da Geografia do Trabalho que tentamos empreender também demanda de método próprio. Primeiramente respeitando nosso plano de totalização que busca partir do plano mais imediato (administrativo) e caminha sempre em direção a uma totalidade que por fim chamamos de espaço e em segundo lugar encontrando nos elementos espaciais, materialidades que dão respostas, ou melhor, explicam a realidade do trabalhador que compõe a classe trabalhadora do espaço que estudamos.

Recorrendo ao principal elemento, na primeira escala de nosso plano de totalização, o trabalhador, temos que este se diversifica através de outro elemento

[74] Não entraremos no mérito das fórmulas matemáticas, apenas nos limitamos a arguir que matematicamente busca-se a paridade (33,33%) de representatividade para cada seguimento.

desta mesma escala, no mesmo nível de totalização: as relações trabalhistas. Ambos entendidos como elementos espaciais[75]se relacionam com nosso recorte espacial diretamente, no nível administrativo, ou seja, com o espaço Universidade Federal de Juiz de Fora. A divisão entre as categorias de trabalhadores se dá, portanto, em primeiro lugar, neste nível, e se estabelece através dos contratos. Não há aqui um problema escalonar, pois todos estes elementos espaciais se compreendem na mesma escala analítica e geográfica.

Eis a primeira contradição que se impõe ao trabalhador pelas condições geográficas[76] determinadas pelos elementos que dispomos, pois, os trabalhadores efetivos se territorializam de forma diferente dos trabalhadores terceirizados neste espaço que estudamos. Daí uma grande injustiça! Embora os terceirizados participem efetivamente dos processos de trabalho e corroborem substancialmente para com o funcionamento da Universidade, embora sejam também servidores públicos, pois prestam serviços públicos em um espaço público[77] e embora sejam eles, efetivamente, trabalhadores produtivos, não possuem o direito a participar do sufrágio, não votam e não participam de forma alguma do processo eleitoral de escolha da reitoria.

Ora, por que motivos os progressivos ventos que sopraram democracia aos quatro cantos da Universidade ao final da década de 80, que resultaram em uma nova espacialidade, em novos regimentos e principalmente em novas mentalidades não contemplaram este tão honrado setor de trabalhadores da universidade? Ousando uma provocação perguntamos ainda: quem se importa com trabalhadores terceirizados? Acreditamos que para encontrar estas respostas temos que recorrer a outros níveis de totalização em nossa análise.

No segundo nível de nosso plano de totalização, o nível Estrutural, encontramos dois elementos que extrapolam os limites do espaço UFJF, mas que ajudam a compreender a totalidade desta realidade: Relação Capital-trabalho e Relação-Estado trabalho. A conclusão que chegamos, e que já mencionamos nesta pesquisa dão a primeira resposta a esta indagação com uma verdadeira cacetada: No geral, a relação Capital-trabalho é mais perversa que a relação Estado-trabalho, as

---

[75] O trabalhador, elemento espacial em questão é também um agente espacial do objeto que estudamos.

[76] Geográficas porque aqui as abordamos pelo aspecto geográfico, mas pode ser jurídica, econômica, histórica ou possuir qualquer outra denominação, a depender da abordagem

[77] Já explicamos estes conceitos na primeira seção desta dissertação.

relações socialistas de produção são incontestavelmente mais humanas que as relações capitalistas de produção[78], ainda que consideremos, neste caso, ambas estarem inclusas no mesmo modo de produção, o modo de produção capitalista. Já explicamos estas afirmações na primeira seção e não pretendemos ser redundantes

Sem perder de vista que, na prática os elementos espaciais dos níveis de totalização que escolhemos não se dissociam e compõem em conjunto uma mesma realidade, qual seja o espaço, podemos ainda avançar em mais um nível na proposta de explicar o abandono sofrido pelos trabalhadores terceirizados, em vários aspectos, mas nos referindo, neste caso, à consulta pública para eleição da reitoria, chegando enfim ao nível Sistêmico. De acordo com a tabela que propomos, este nível abarca os conceitos de Sociedade, Capital, Trabalho e Modo de Produção. O Modo de Produção, como sabemos é o carro chefe na definição do espaço total em determinado momento histórico, de forma que, se o modo de produção dominante do espaço total se concebe hegemonicamente por relações capitalistas de produção, nosso recorte espacial também pode assim se definir como Espaço Capitalista, independentemente se tratar-se de um espaço público ou privado.

Já discutimos no primeiro capítulo que a Sociedade Moderna, capitalista, pode também definir-se como a Sociedade do Trabalho visto que este é cimentado definitivamente a ela ao tornar-se, enfim, uma mercadoria. No nosso entendimento, o que em última instância dá ao trabalho a definição de Histórico-Concreto é o fato dele oferecer aos processos produtivos *algo* mais amplo que a força de trabalho cruamente compreendida. Ele insere-se na produção já como uma mercadoria, aditando um processo de troca antes mesmo da realização do produto.

Se podemos compreender com nitidez esta realidade, podemos também enxergar com clareza a realidade do trabalhador terceirizado, entendendo que, nesta condição, antes de relacionar-se com o espaço como produtor, relaciona-se como produto. É um produto vendido pelo capitalista à Universidade. Em outras palavras, o trabalhador terceirizado, antes de apresentar-se a este espaço para o trabalho, apresenta-se para a troca. Em condições normais de produção, o emprego privado possui uma dinâmica já explicada por Marx: de modo bem simples, o trabalhador apresenta-se ao mercado de trabalho para vender ao capitalista sua força de trabalho. Mas no caso do trabalho terceirizado esse processo se replica porque o capitalista

[78] Isso não significa que nas relações socialistas de produção não haja também contradições.

revende essa mesma força de trabalho a outro comprador. Agora, já arrematando a questão, podemos assim explicar o *apartheid* do trabalhador terceirizado nos processos democráticos da universidade em pouquíssimas palavras: O trabalhador terceirizado é lançado neste espaço na condição primária de mercadoria, e mercadoria não vota!

Obviamente, esta não é a única explicação para esta contradição, certamente existem outras que de fato a questão merece. Alguns podem de forma simplista tentar explicar a situação utilizando apenas o elemento que se encontra mais perto da visão, o vínculo empregatício, o contrato de trabalho. Mas isto já consideramos no nosso primeiro nível da escala analítica, apenas aplicamos a ele parte de nosso método de análise que se traduz em considerar a totalidade. Contudo, outras explicações, inclusive bem mais geográficas, que se utilizem mais das categorias analíticas da geografia, podem quem sabe, talvez pela geografia cultural, encontrar outras respostas, dotadas de maior sensibilidade, diferenciando espacialidades, diversificando o conceito de lugar, de espaço etc., mas ainda assim, seguimos firmes na crença de que a explicação do parágrafo acima é a mais importante e mais consistente delas.

Todo movimento de construção dos novos regimentos, neste marco histórico da transição democrática, se deu no nível administrativo não modificando estruturalmente o processo de escolha da reitoria. Isso significa que, a bem da verdade, a Lista tríplice permanece como regra geral, cabendo ainda ao Conselho Universitário votar e decidir sobre a escolha do reitor, encaminhando em seguida a lista para que o governo federal decida entre os três o nome do novo reitor. O que acontece na prática, via de regra, é que de forma costumeira o Conselho referenda a consulta feita à comunidade universitária, da mesma forma que o governo tende a respeitar a ordem da lista, não havendo, entretanto, garantia legal de que isso ocorra.

Desta forma, como o Sistema Universitário no Brasil se constitui de espaços diversificados, o processo de transição se deu de forma diferenciada nas diversas universidades, de modo que podemos nos orgulhar em ser uma das poucas universidades no brasil onde os trabalhadores Técnicos Administrativos participam de forma paritária na escolha da administração superior. Essa ainda é uma pauta em voga na maioria da Universidades Federais, a exemplo da também mineira UFMG. A sobrevivência da Lista tríplice até os dias atuais reforça nossa tese de que a dialética nos mostra que os movimentos do real não decorrem necessariamente da morte de

antigos elementos em favor do nascimento do novo. Os movimentos da realidade fazem surgir novos e contraditórios elementos que em seu devir superam os velhos tornando-se então os principais elementos do real. Mas os antigos elementos, subordinados pelos novos continuam vivos no presente.

Paralelamente aos processos que modificavam o espaço na escala administrativa, ocorriam também mudanças espaciais no nível estrutural, em uma escala mais ampla, no que diz respeito ao trabalho, podendo estas mudanças ser bem visualizadas com a implementação da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (BRASIL, 1991), que conformava um novo Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União. A transformação em si não se encerra e tampouco se resume à implementação da lei, visto que, como mostramos, as disparidades foram paulatinamente se extinguindo com a transição do regime militar para a democracia burguesa. Primeiramente com a indexação da tabela especial à tabela permanente, criando um quadro único de trabalhadores regidos pela CLT em cargos públicos federais e posteriormente com a isonomia equiparando os cargos e salários dos trabalhadores Técnicos Universidades Públicas Federais.

O Estatuto em si será melhor analisado na próxima seção, onde conformaremos uma síntese da situação atual, mas o ponto que toca a definição de um novo cenário pós 88, que nega a etapa histórica anterior e nos apresenta uma nova conjuntura para o mundo do Trabalho no espaço que estudamos é apresentado na lei em questão em suas disposições transitórias e finais:

> Art. 243. Ficam submetidos ao regime jurídico instituído por esta Lei, na qualidade de servidores públicos, os servidores dos Poderes da União [...] regidos pela lei 1.711, de 28 de outubro de 1952- Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União, ou pela Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943 [...].
> § 1º Os empregos ocupados pelos servidores incluídos no regime instituído por esta lei ficam transformados em cargos, na data de sua publicação. (BRASIL, 1991, p. 1).

A partir deste momento é sanado o problema das disparidades contratuais entre trabalhadores do quadro da universidade[79] uma vez que todos os servidores, estatutários e regidos pela CLT unificaram-se no Regime Jurídico Único dos

[79] Já havia, aliás desde sempre, o trabalho terceirizado na universidade, todavia, segundo relatos de servidores mais antigos era numericamente pequeno, ainda que proporcionalmente ao total da força de trabalho dos técnicos administrativos, e dirigia-se a serviços específicos como os serviços gráficos por exemplo.

Servidores Civis da União passando a ser regidos pelo mesmo estatuto, bem como ocupar o mesmo quadro de funções e salários em iguais condições de trabalho.

4.1.1 A democracia burguesa e a produção de um espaço (im) produtivo

Embora o subtítulo acima possa sugerir um vínculo direto entre o regime de governo e a produtividade do trabalho no espaço, como se a passagem de uma ditadura capitalista a um estado democrático de direito também capitalista significasse necessariamente uma transição econômica com reflexos diretos no trabalho, cremos que há toda uma conjuntura político-econômica que pode explicar esta transformação espacial. Há de se considerar obviamente todo o contexto internacional, a inserção do espaço nacional neste contexto e compreender de conjunto as transformações na produção e no mundo do trabalho que influenciaram diretamente nesta mudança.

De antemão, não temos tal alcance nesta pesquisa, não está entre nossos objetivos e não faremos este debate. O que introdutoriamente queremos expor é que não somos entusiastas da ideia de que se encontra no atual modelo de Estado a solução das contradições que se impõem ao trabalho, tampouco de que o conflito de interesses nesta esfera possa trazer ganhos aos trabalhadores enquanto classe, mesmo que se organizem para isso. O Estado democrático de direito não pode, nos moldes da economia capitalista, encontrar solução para as contradições intrínsecas à relação capital-trabalho, esta relação apenas pode seguir o caminho de tornar-se cada vez mais perversa. Neste sentido, do ponto de vista do trabalho não há outro caminho senão o da busca pelo estabelecimento da relação estado-trabalho ainda que esta esteja também carregada de imperfeições. Em outras palavras, na nossa opinião é o socialismo ou a barbárie.

O que justifica nosso subtítulo é que a transição desta característica do espaço que estudamos, de improdutivo para produtivo se dá nos marcos da transição do regime de Estado e que, a correlação deste espaço com as diferentes escalas de nosso plano de totalização nos levam à compreensão de que novas relações no campo do trabalho, de cunho absurdamente cruel, se não se criaram, se ampliaram de tal forma que imprimiram ao espaço UFJF uma nova realidade. A terceirização conseguiu enfim modificar a genética deste espaço dando a ele novas (des)territorialidades, novas relações de trabalho e uma nova realidade material.

Desde o início desta dissertação insistimos na premissa de que devemos observar o espaço sempre seguindo o movimento da aparência para a essência. Realizando este exercício constatamos que os caminhos percorridos pelo trabalho em nosso espaço, considerando toda sua trajetória, de 1962 a 1990, nos induziu a uma certa euforia, visto que havia contradições que pareciam estar sendo paulatinamente superadas. Neste período as disparidades entre as condições de trabalho da categoria que estudamos e a precarização do trabalho na universidade vão aos poucos se resolvendo através das mudanças na legislação, abertura de concursos e reenquadramentos que culminaram com uma categoria de trabalhadores unificada em um único quadro de cargos e salários, na relação Estado-trabalho e com conquistas políticas e econômicas que se traduzem no estatuto da universidade e na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Tal afirmação se nega pela nova realidade que se impõe. Na verdade, no plano geral, senão de forma pontual, não houve ganho para o mundo do trabalho neste processo de produção espacial, muito pelo contrário, tornou-se este espaço mais desumano do que nunca. Aliás este é o sentido para o qual segue o mundo do trabalho desde a superação do Fordismo. Os direitos trabalhistas e previdenciários, em escala global, tendem a se esfacelar, as relações de trabalho tendem a se desregulamentar, sendo essa dinâmica inevitável para o trabalho no espaço geográfico capitalista e com nosso espaço universitário não é diferente. Mas se a história nos mostra o que se projeta para trás, o espaço evidencia o que se projeta para frente, basta compreendê-lo.

Já discutimos a mutação espacial sofrida pela universidade, tornando-a um espaço outrora improdutivo em um espaço produtivo para o capital. Se congelamos nosso espaço no tempo, mais precisamente no final do processo de democratização, que do ponto de vista do trabalho, a nosso ver, se encerra em dezembro de 1990 com a criação da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e ainda, se descartamos o pequeno contingente de trabalhadores terceirizados existentes até então, observamos um espaço indubitavelmente improdutivo. Mas não podemos analisá-lo cruamente sem considerar na análise sua dinâmica. Isso significa que este mesmo espaço que se afirmou como improdutivo criou as condições necessárias, em conjunto com o espaço total, para negar esta condição e tornar-se enfim um espaço produtivo.

O elemento chave dessa transformação se encontra no segundo nível Estrutural e se chama Terceirização. A terceirização não apenas fragmenta a classe

trabalhadora como também a desterritorializa, deixando uma parcela significativa da classe à margem do espaço ao qual se relaciona, sem a condição de pertencimento ao lugar onde trabalha, impondo um processo de desterritorialização absolutamente injusto.

A constituinte de 1988, que a muitos empolgou, representou inegavelmente uma grande vitória do movimento de massas ocorrido naquela época, mas, em nossa opinião se deu também pelo desgaste acumulado do regime que centralizava de forma demasiada o poder. Havia um plano de Estado a ser colocado em marcha que, na ordem do dia, significava a liberalização da economia. A década de 90, portanto, pós ditadura, foi marcada por mudanças estruturais importantes e ao mesmo tempo perversas para o trabalho no Brasil, representadas por um lado nas privatizações[80] e por outro nas terceirizações que devastaram o trabalho em vários espaços e particularmente no que estudamos.

Na Universidade Federal de Juiz de Fora, o trabalho começa a se tornar produtivo, ou em outras palavras, o emprego começa a tornar-se privado através do processo comum, geralmente, às privatizações em geral: através do sucateamento. Esse caminho para desestatização se traduz no conhecido jargão *sucatear para privatizar.* No nosso caso o recurso usado para tal foi a extinção de cargos para a criação de uma demanda que justificasse, enfim, a substituição do emprego público pelo emprego privado, altamente lucrativo para o capital, como ainda veremos nesta pesquisa. Não é que a extinção de cargos se trate de algo inadmissível ou mesmo novo.

Nos vários reenquadramentos sofridos pelo trabalho em seu devir na UFJF vários cargos foram extintos, alguns simplesmente mudando de denominação e outros deixando de existir mesmo. Mas em outros tempos, com outros objetivos, a extinção de cargos fora comum e compreensível, dada a dinâmica espacial que sempre imprime ao trabalho a necessidade de se reciclar, principalmente em função do desenvolvimento das forças produtivas. Desta forma, penas para ilustrar, parece-nos bastante razoável, em certo momento, a extinção da função de datilografo, mas o que

[80] A privatização da Light RJ, da Valle do Rio Doce, e da Embratel são apenas alguns exemplos deste processo.

justificaria, por exemplo, a extinção do cargo de segurança senão o intuito de substituir o vínculo empregatício estabelecido com o Estado para o Capital?[81]

O sucateamento do trabalho na UFJF a partir dos anos 90 seguiu em duas vertes. Primeiramente, os cargos que vagavam em função de aposentadorias, morte, exoneração ou qualquer outro motivo não recebiam a devida restituição, ou seja, deveriam ser abertos novos concursos para a reposição destas vagas o que não acontecia. Quando um servidor se aposenta, o cargo fica vago e não é imediatamente reocupado. Para que isso aconteça, a instituição precisa abrir novo concurso para seu preenchimento, mas para isso depende de autorização do governo federal. Esta autorização deveria ser automática, por tratar-se de uma reposição, mas havendo em curso um projeto político-econômico que pretende privatizar o trabalho, parece ser mais interessante mantê-los vagos.

A outra forma de sucatear o trabalho na instituição baseia-se na extinção de cargos, vagos ou mesmo ativos para que o serviço possa ser posteriormente prestado pela iniciativa privada. A Lei nº 9.632, de 7 de maio de 1998 (BRASIL, 1998) veio de forma avassaladora incendiar este processo. Em um único golpe, o presidente Fernando Henrique Cardoso colou em extinção 79.930 cargos no serviço público em todo Brasil, incluindo não apenas as universidades federais, como também o DNER, Ibama, Fiocruz e uma gama de outros órgãos. Muitos destes cargos ainda estavam ocupados por postos de trabalho, sendo colocados em extinção. Isso significa que deixaram de existir no momento em que foram desocupados, sem a possibilidade de reposição via relação Estado-trabalho, obrigando as instituições a pactuar com a iniciativa privada, estabelecendo uma relação Capital-trabalho em espaços públicos, outrora improdutivos.

Nosso espaço, a UFJF, não escapou deste infortúnio, e segundo contabilizamos, foi prejudicado com a extinção de 256 postos de trabalho com vínculo estatal, vindo esta força de trabalho a ser substituída pelo trabalho precário, terceirizado. A constatação deste golpe se verifica em documentos oficiais da universidade que analisamos. Investigamos os editais de licitação para contratação de empresas terceirizadas[82] e observamos que a maioria deles possui em comum a extinção de cargos como justificativa para contratação das empresas. O edital 31-

---

[81] O discurso da eficiência financeira como justificativa desta balbúrdia será discutido na seção seguinte.

[82] Editais 31-2014, 48-2015, 178-2014, 1789-2014, 216-2014, 218-2014, 228-2014.

2013, por exemplo, que regulamentou o concurso para empresas na prestação de serviços de motorista, lavador de veículos, entre outros é bastante expresso:

> Consoante a lei nº 9632, de 07 de maio de 1998, houve a extinção de vários cargos do quadro permanente da Universidade, dentre os quais o de motorista, que hoje, dispõe de apenas 8 motoristas, sendo que 01 deles está ocupando o cargo de chefia e 02 se aposentam ainda este ano, havendo, portanto, somente 05 servidores em exercício na função. Desde 2005, a UFJF vem, por esta razão celebrando contratos para a terceirização destes serviços [...] tendo já havido o aumento do número de postos em função da maior demanda.[83]

É possível ainda, observar nos editais de terceirização algumas formas mais visíveis de precarização do trabalho via privatização do emprego. Segundo levantamento feito pelo próprio setor de contratos que formulou o edital 216-2014, o salário base de um trabalhador para o posto de *recepção e atendimento ao público,* em 2017, giraria em torno de R$1.328,37[84]. Este posto de trabalho é perfeitamente equiparável ao cargo de Assistente em Assuntos educacionais, do quadro permanente da universidade, que geralmente trabalha com atendimento ao público nas secretarias, e que também exige nível médio de formação.

Um trabalhador da universidade, com aproximadamente 7 anos no exercício da função e com o mesmo nível de formação exigido no edital, pertencente ao nível D da tabela de cargos e salários, percebia em 2018 um salário base de R$3.323,17, e ainda R$458,00 de subsidio para alimentação, sem contar o incentivo por qualificação[85] e outras vantagens como por exemplo plano de saúde. Comparando com os dados acima fica bastante visível o quanto o trabalho perde nesta transação com a iniciativa privada, mas se por um lado perde o trabalho, por outro ganha o Capital, como veremos no próximo capítulo. Resta afirmar então, não se tratar o emprego público de privilégio, pelo contrário, a privatização do emprego acarreta uma forma de distribuição de riqueza às avessas, do mais pobre para o mais rico, do trabalho para o Capital.

Ainda analisando os editais de terceirização, vemos que, em geral, os postos de trabalho comercializados exigem dos trabalhadores uma carga-horária de 44 horas semanais por um salário muito menor, contrastando com a jornada de 30

---

[83] Edital 31-2013.
[84] Informação presente no edital em questão, no item 10.
[85] Informação obtida através do contracheque do próprio autor, servidor da Universidade Federal de Juiz de Fora.

horas semanais conquistada pelos trabalhadores do quadro permanente. É certo que nos espaços privados esta jornada é bastante peculiar, mas independente do vínculo empregatício, os trabalhadores terceirizados na universidade desenvolvem suas atividades em um espaço público e deveriam estar sob as mesmas regras dos efetivos, não estivessem desterritorializados. O argumento de que compete às empresas contratantes determinar a jornada destes trabalhadores não condiz, pois é o próprio espaço, através de sua organização administrativa, que determina a estas empresas a jornada de trabalho dos trabalhadores terceirizados. Vejamos o que estabelece o edital 31-2013 sobre a jornada de trabalho de um dos postos requisitados:

> A jornada de trabalho dos postos será de 44h semanais, sendo a escala de trabalho definida de acordo com a necessidade da Gerência de Transportes. Especificamente para o cargo de lavador de veículos, a jornada de 44h semanais será sempre distribuída de segunda a sábado de acordo com as necessidades da Gerência de Transportes.[86]

Ademais, além de estabelecer uma jornada desumana aos trabalhadores terceirizados, a Universidade Federal de Juiz de Fora renega a estes trabalhadores o direito a outros benefícios como um Plano de Saúde Suplementar, por exemplo, não havendo nos editais de livre concorrência a exigência de que o vencedor ofereça a esta categoria de trabalho qualquer benefício que ultrapasse os limites da legislação trabalhista. É compreensível que possa haver um certo aumento dos custos ao se exigir, em edital, uma condição mínima de trabalho e salário aos terceirizados. Mas o pensamento não pode ser fabril. A Universidade deve, em primeiro lugar, repassar estes custos ao Capitalista, uma vez que a atividade é altamente lucrativa e em segundo plano estar disposta a admitir, ainda que sob certa dificuldade logística, uma quantidade menor destes trabalhadores em prol do melhoramento das condições de trabalho.

A verdade é que a universidade poderia fazer muito mais pelos terceirizado, mas não o faz. Quando dizemos Universidade, nos referimos não apenas à Administração Superior, mas também aos sindicatos e movimento estudantil que nada reivindicam por estes trabalhadores. Não se pode valer unicamente dos argumentos financeiros como justificativa ao abandono a esta categoria, pois direitos políticos

---

[86] Edital 31-2013.

também os são renegados. A comunidade universitária deveria rever sua postura para com os trabalhadores terceirizados. Deveria haver, minimamente, mecanismos na escala administrativa que garantissem a estes trabalhadores o mínimo de estabilidade no emprego, a criação de uma comissão composta por pelo menos 1 membro de cada segmento da universidade (Técnicos, Professores e Alunos) para discutir seus direitos, e o direito ao voto na consulta para reitor. A universidade deveria pensar mais o trabalho em seu espaço.

Este cenário de privatização de empregos avançou vorazmente até a implementação do Reuni e se consolidou de forma determinante depois dele, como veremos na próxima seção. Em 2007, ano em que se inicia na UFJF um grande conflito, protagonizado pelos estudantes organizados no DCE contra o Reuni, a situação já era desalentadora, como nos mostra o Quadro 1.

Quadro 1 – Relação de Contratos de terceirização de mão-de-obra, UFJF, 2007

Atualizada até 31/12/2007

Nome da Empresa Contratada	Objeto do Contrato	Valor mensal contratado (último reajuste) (R$)	Nº de funcionários	Vigência
Terceiriza Serviços	Conservação e limpeza – HU	53.522,90	45	01/10/2003 a 31/01/2008
Terceiriza Serviços	Apoio administrativo - Pró-Reitoria de Infra-Estrutura	79.986,99	69	01/02/2004 a 31/01/2008
Terceiriza Serviços	Serviços de Portaria	43.991,68	43	29/05/2006 a 28/01/2008
Shelt Service	Suporte Operacional (MAMM E FÓRUM)	33.097,95	13	01/09/2004 a 31/08/2008
Shelt Service	Apoio operacional – HU	13.953,87	8	01/04/2005 a 31/01/2008
Shelt Service	Apoio operacional – UFJF	37.081,38	27	01/04/2005 a 31/03/2008
Shelt Service	Serviços de alimentação – RU	22.043,76	18	01/04/2005 a 31/03/2008
Shelt Service	Serviços: motoristas e lavador de carros - Ger.Transportes	28.322,96	12	01/07/2005 a 31/03/2008
PH Serviços e Adm.	Prestação de serviço de limpeza e conservação UFJF	141.640,06	143	01/04/2006 a 31/01/2008
VIC Segurança	Vigilância armada	245.102,87	108	21/05/2006 a 20/01/2008
Coopdef Ltda.	Serviços de Auxiliar de Biblioteca	20.563,28	25	05/05/2005 a 04/09/2008
Proseidon Informática	Suporte técnico em informática (PROINFRA)	7.997,00	8	10/12/2003 a 09/03/2008
Braconlar	Apoio Adm. E Operacional (HU)	100.378,61	70	17/07/2006 a 16/02/2008
Lima Santos	Apoio Adm. E Operacional (CAS)	52.780,93	38	15/08/2006 a 14/02/2008
Vanguarda	Apoio Adm e Operacional – UFJF	28.300,99	22	01/09/2006 a 29/02/2008

Conforme os dados do Quadro 1, a UFJF termina o ano de 2007 com 649 trabalhadores terceirizados e 1.119 efetivos de acordo com o Quadro 2[87].

[87] Planilha fornecida via e-SIC, protocolo nº 23480001532201922. A resposta à solicitação encontra-se disponível no Anexo G.

Quadro 2 – Quantitativo de servidores efetivos ativos por cargo, UFJF, 2007

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
Gerência de Cadastro/CAP/PROGEPE

Quantitativos de Servidores Efetivos Ativos por Cargo
(FONTE: Arquivo-Espelho SIAPE – Dezembro/2007)

ACOUGUEIRO	1
ADMINISTRADOR	9
ALMOXARIFE	4
ANALISTA DE TEC DA INFORMACAO	9
ARMADOR	2
ARMAZENISTA	1
ARQUITETO E URBANISTA	3
ARQUIVISTA	2
ASSISTENTE DE ALUNO	2
ASSISTENTE DE LABORATORIO	14
ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	215
ASSISTENTE SOCIAL	11
AUX DE PROCESSAMENTO DE DADOS	1
AUX DE VETERINARIA E ZOOTECNIA	2
AUX EM ADMINISTRACAO	35
AUXILIAR DE ANATOMIA E NECROPSIA	1
AUXILIAR DE ENFERMAGEM	80
AUXILIAR DE LABORATORIO	15
AUXILIAR DE NUTRICAO E DIETETICA	7
AUXILIAR OPERACIONAL	1
BIBLIOTECARIO-DOCUMENTALISTA	6
BIOLOGO	1
BOMBEIRO HIDRAULICO	2
BRIGADISTA DE INCENDIO	1
CONTADOR	9
CONTINUO	36
COPEIRO	24
COSTUREIRO	1
COZINHEIRO	23
DESENHISTA INDUSTRIAL	3
DESENHISTA-PROJETISTA	3
ECONOMISTA	9
EDITOR DE IMAGENS	2
ELETRICISTA	4
ENCADERNADOR	1
ENFERMEIRO-AREA	49
ENGENHEIRO-AREA	10
FARMACEUTICO	3
FARMACEUTICO BIOQUIMICO	11
FARMACEUTICO-HABILITACAO	3
FISIOTERAPEUTA	3
FONOAUDIOLOGO	2
FOTOGRAVADOR	1
GARCON	1
IMPRESSOR	1
INSTRUMENTADOR CIRURGICO	8
JARDINEIRO	10
JORNALISTA	2
MARCENEIRO	4
MECANICO	6
MEDICO-AREA	52
MESTRE DE EDIF E INFRAESTRUTURA	5
MONTADOR-SOLDADOR	1

MOTORISTA	14
NUTRICIONISTA-HABILITACAO	3
ODONTOLOGO - DL 1445-76	3
OPERADOR DE CAMERA DE CINEMA E TV	1
OPERADOR DE EST DE TRATAM AGUA-ESGOTO	1
OPERADOR DE MAQ DE LAVANDERIA	7
OPERADOR DE MAQUINA COPIADORA	6
OPERADOR DE TELE-IMPRESSORA	1
PEDAGOGO-AREA	3
PEDREIRO	7
PINTOR-AREA	7
PORTEIRO	6
PROFESSOR 3 GRAU	761
PROFESSOR DE 1 E 2 GRAUS	145
PSICOLOGO-AREA	5
RECEPCIONISTA	11
SECRETARIO EXECUTIVO	7
SERVENTE DE LIMPEZA	4
SERVENTE DE OBRAS	17
SOCIOLOGO	1
TEC DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO	7
TEC EM ANATOMIA E NECROPSIA	2
TEC EM INSTRUMENTACAO	1
TEC EM MANUTENCAO DE AUDIO VIDEO	1
TEC EM NUTRICAO E DIETETICA	1
TEC EM REABILIT OU FISIOTERAPIA	1
TEC EM TELECOMUNICACAO	1
TECNICO DE LABORATORIO AREA	45
TECNICO EM AGROPECUARIA	1
TECNICO EM ARQUIVO	4
TECNICO EM ARTES GRAFICAS	1
TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS	10
TECNICO EM CONTABILIDADE	3
TECNICO EM ELETROMECANICA	2
TECNICO EM ELETRONICA	5
TECNICO EM ELETROTECNICA	4
TECNICO EM ENFERMAGEM	125
TECNICO EM FARMACIA	5
TECNICO EM MECANICA	2
TECNICO EM PROTESE DENTARIA	3
TECNICO EM QUIMICA	1
TECNICO EM RADIOLOGIA	12
TECNICO EM SECRETARIADO	2
TECNICO EM TELEFONIA	1
TELEFONISTA	9
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1
VESTIARISTA	3
VIGILANTE	50

RESUMO

TOTAL SERVIDORES	**2025**
TOTAL SERVIDORES PROFESSOR	**906**
TOTAL SERVIDORES NÃO PROFESSOR	**1119**

Fonte: Adaptado de Arquivo-Espelho SIAPE – dezembro/2007)

Observa-se que a somatória do Quadro 1 e Quadro 2 retorna um total de 1.768 postos de trabalho em 2007, entre empregos públicos e privados. Do ponto de vista das ciências exatas, esses dados podem significar que 36,7% da força de trabalho na Universidade Federal de Juiz de Fora é composta por trabalhadores terceirizados. Mas para este geógrafo, esta informação acusa que o espaço que estudamos tornara-se, já em 2007, um espaço produtivo para o Capital e que a privatização do emprego atinge quase 37% deste espaço.

Façamos, pois, uma conta simples: o valor mensal de R$908.765,23 dividido pelos 649 funcionários terceirizados representa um desembolso mensal do estado de aproximadamente R$1.400,25 por cada emprego privado neste espaço. Parece razoável para uma leitura atual, mas considerando que o salário mínimo vigente correspondente à época era de R$380,00 e que, no geral os salários dos trabalhadores terceirizados é baixo, flutuando ente 1 e 1,5 salários mínimos, que dificilmente o salário de um trabalhador terceirizado na UFJF atinge o patamar de dois salários, o que seria correspondente a R$760,00, parece-nos tornar-se este espaço bastante produtivo para o Capital.

4.2 REUNI COMO PLANO DE RE-ESPACIALIZAÇÃO

Que o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni) trouxe consigo uma nova realidade espacial para as instituições federais de ensino superior no Brasil não nos resta dúvida. Várias publicações acadêmicas nos mostram uma enorme transformação que vai desde o quantitativo de vagas ofertadas até a mudança no perfil do corpo discente, como distribuição por cor e renda. Não é necessário mais que alguns segundos para que uma consulta no Google nos mostre uma gama de pesquisas buscando explicar o programa pelos mais diversos pontos de vista.

Mesmo em se tratando de pesquisar o Reuni sob a perspectiva do trabalho, abre-se um lastro de opções que se desprendem dos objetivos da geografia que nos propomos a fazer, nos levando ao campo da formação profissional, da geração de empregos, da eficiência produtiva e tantas outras opções quanto se for possível especular. Entretanto, o que nos compete é analisá-lo pelo viés de uma Geografia do Trabalho empreendida em compreendê-lo por aquilo que consideramos ser o mais

essencial, em termos gerais, as condições de vida e trabalho no espaço que estudamos.

Surge desde já uma dificuldade: O programa não contempla estes aspectos em nenhum momento e tão pouco as publicações que encontramos discutem diretamente esta questão, com exceção de algumas pesquisas sobre o trabalho dos docentes, categoria de trabalhadores que não abordamos nesta pesquisa. O próprio Decreto nº 6.090, de 24 de abril de 2007 (BRASIL, 2007a), assinado pelo então presidente Luiz Inácio Lula da Silva, que institui o Reuni, dispõe em suas metas modificações nas estruturas acadêmicas, curriculares e assistenciais, mas não versa absolutamente nada sobre as condições de trabalho e emprego. O trabalhador sequer é mencionado no decreto, apenas é tratado como *recursos humanos* e, mesmo assim, no momento em que se objetiva *o melhor aproveitamento da estrutura nas Universidades Federais.*

Se por um lado há no decreto que institui o Reuni o objetivo de aproveitar melhor a força de trabalho, por outro, cria-se condições excepcionais para modificar os espaços universitários em sua essência – O trabalho, pois o decreto prevê o aumento de até vinte por cento dos recursos financeiros destinados a suportar as despesas decorrentes da expansão pactuada, mas não discrimina a aplicação deste recuso no que diz respeito à contratação da força de trabalho:

> Art. 3º O Ministério da Educação destinará ao Programa recursos financeiros, que serão reservados a cada universidade federal, na medida da elaboração e apresentação dos respectivos planos de reestruturação, a fim de suportar as despesas decorrentes das iniciativas propostas, especialmente no que diz respeito a: [...]
> III – despesas de custeio e pessoal associadas à expansão das atividades decorrentes do plano de reestruturação. [...]
> §1º O acréscimo de recursos referido no inciso III será limitado a vinte por cento das despesas de custeio e pessoal da universidade, no período de cinco anos de que trata o art. 1º, §1º. (BRASIL, 2007a, p. 7).

O dispositivo legal criado no decreto que institui o Reuni é o suprassumo do processo de privatização do emprego no espaço que estudamos, na medida em que propõe um pequeno aumento dos recursos sem condicionar sua aplicação. Exige-se o crescimento das instituições às custas da precarização do trabalho nestes espaços. É preciso entender uma diferenciação, no plano contábil, entre despesa de custeio e despesa com pessoal: a despesa de custeio pode englobar os gastos com mão-de-obra terceirizada, de forma que, do ponto de vista do trabalho, na medida em

que não dissocia despesa de custeio de despesa de pessoal, o decreto não propõe mais que a possibilidade da privatização do emprego, permitindo o uso da terceirização para suprir as necessidades decorrentes da expansão.

Em agosto de 2007, o governo estabeleceu as diretrizes gerais do Reuni publicando para tanto um documento elaborado por um grupo assessor nomeado pela Portaria nº 552 SESu/MEC. No documento, intitulado *Reuni – Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – Diretrizes Gerais*, o governo determina como objetivo geral do programa

> Criar condições para a ampliação do acesso e permanência da educação superior, no nível de graduação, para o aumento da qualidade dos cursos e pelo melhor aproveitamento da estrutura física e de recursos humanos existentes nas universidades federais, respeitadas as características particulares de cada instituição, e estimulada a diversidade do sistema de ensino superior. (BRASIL, 2007b, p. 10).

Nota-se que o trabalho não é contemplado no objetivo geral, não havendo qualquer posicionamento, neste momento, sobre as formas e condições de trabalho ante o Reuni e ainda, o termo genérico *recursos humanos* apenas é utilizado para sugerir aumento de produtividade. Já nas metas globais, o documento prevê apenas que a instituição deverá alcançar ao final de cinco anos, a relação de 18 alunos de graduação por professor em cursos presenciais, sugerindo que ao mencionar o termo há uma certa preocupação com o trabalho docente, mas nenhuma com o trabalho dos Técnicos Administrativos (BRASIL, 2007b).

E de fato, o trabalho dos não docentes, numa análise séria em que se verifica suas condições gerais em termos qualitativos se viu negligenciado[88]. Não houve sequer negociação entre as autarquias e o ministério da educação quanto aos cargos extintos, não houve qualquer preposição pela extinção ou até mesmo pela redução da terceirização. Mesmo a pequena reposição salarial advinda de acordo de uma longa greve em 2010 pouco efeito surtiu, se considerarmos sua essência sazonal, resultante de um acumulado período de crescimento econômico cujo ciclo já se encerrou, defasando novamente os salários.

Mas, na prática, o prejuízo do Reuni ao trabalho não docente se verifica pelos números admitidos entre os anos de 2008 e 2012, fase de implementação do

[88] Também há críticas à perda de qualidade do trabalho docente frente o Reuni, principalmente com a instituição do cargo de professor equivalente.

programa no espaço que estudamos. A privatização do emprego é de fato o grande vilão desta mudança. É preciso, no entanto, uma releitura coerente dos quadros numéricos do programa para se conhecer os efeitos dele no trabalho, dado a quantidade de propaganda enganosa que se fez e se faz deste processo de reespacialização. O primeiro mito a ser derrubado, diz respeito à contratação massiva de servidores, cujo olhar mais cuidadoso nos mostra não ter sido tão massiva assim.

Segundo informações adquiridas junto à Progepe através do e-SIC[89], em 2007, ano que antecedeu à implementação do plano de expansão, a Universidade Federal de Juiz de Fora contava com um corpo de servidores não docentes efetivos de 1.119 trabalhadores (Quadro 2).

A Universidade Federal pactuou com o MEC pela contratação de mais 250 trabalhadores, o que, grosso modo, nos levaria a um total de 1.369 funcionários até a conclusão do programa em 2012. Na teoria isso representaria um pequeno aumento percentual de cerca de 22% no emprego estatal da instituição. Mas, apenas na teoria. Na prática este aumento não se confirma por dois motivos. Em primeiro lugar porque o MEC não cumpriu o acordo em sua totalidade, efetivando apenas 212 trabalhadores até o término do programa como nos mostra a Figura 3:

Figura 3 – Quantitativo da contratação de servidores pactuados e realizados, UFJF, 2008–2012

Ano		UFJF		UFSM		UFMA		UFS		UFU		UFV	
		Pactuado	Realizado	Pactuado	Realizado	Pactuado	Realizado	Pactuado	Realizado	Pactuado	Realizado	Pactuado	Realizado
2008	Pessoal	95	95	54	54	15	15	41	40	102	102	44	44
	Docente	50	50	45	45	15	15	31	31	40	40	24	24
	Técnico	45	45	9	9	-	-	10	9	62	62	20	20
2009	Pessoal	98	102	129	129	102	101	87	82	152	149	104	94
	Docente	53	57	105	105	40	40	78	78	77	74	53	53
	Técnico	45	45	24	24	62	61	9	4	75	75	51	41
2010	Pessoal	108	108	135	135	78	78	101	101	149	149	134	134
	Docente	53	53	51	51	39	39	92	92	88	88	70	70
	Técnico	55	55	84	84	39	39	9	9	61	61	64	64
2011	Pessoal	93	40	106	57	166	-	108	-	116	-	152	-
	Docente	53	-	49	-	100	-	108	-	83	-	57	-
	Técnico	40	40	57	57	66	-	-	-	33	-	95	-
2012	Pessoal	97	27	196	94	144	-	194	-	58	-	322	-
	Docente	32	-	76	-	134	-	91	-	52	-	12	-
	Técnico	65	27	120	94	10	-	103	-	6	-	310	-
Total 2008-2010	Pessoal	301	305	318	318	195	194	229	223	403	400	282	272
	Docente	156	160	201	201	94	94	201	201	205	202	147	147
	Técnico	145	145	117	117	101	100	28	22	198	198	135	125
Total 2008-2012	Pessoal	491	372	620	469	505	194	531	223	577	400	756	272
	Docente	241	160	326	201	328	94	400	201	340	202	216	147
	Técnico	250	212	294	268	177	100	131	22	237	198	540	125

Fonte: dados SIMEC/MEC

Fonte: WESKA (2012, p.45)

[89] e-SIC protocolo nº 23480001532201922 (Anexo G).

De acordo com o próprio MEC o aumento real no quadro de servidores efetivos não docentes corresponde a apenas 212, o que perfaz um percentual de aproximadamente 19% se comparados aos iniciais 1.119 servidores efetivos existentes em 2007. Já explicamos o quanto foi forçoso o argumento de que o Reuni aumentaria em 20% o quadro de servidores, uma vez que a redação do texto legal não dissociou despesas de custeio e de pessoal e, portanto, não distinguiu os novos empregos entre públicos e privados. Mas há mais um problema: a somatória dos 1.119 servidores iniciais ao programa com as 212 novas contratações durante os cinco anos de implementação, nos levaria a um contingente de 1.330 funcionários, entretanto, segundo informação da própria Progepe, ao final de 2012 a universidade contava com apenas 1.298 servidores ativos (Quadro 3).

Quadro 3 – Quadro de referências dos cargos técnico-administrativos em educação, UFJF, 2012

QUADRO DE REFERÊNCIAS DOS CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO								
Nível de Classificação	**C**		**D**		**E**		**Total**	
	Ocupa-dos	**Vagos**	**Ocupa-dos**	**Vagos**	**Ocupa-dos**	**Vagos**	**Ocupa-dos**	**Vagos**
Quadro Referência da UFJF de acordo com vacâncias atualizadas	346	12	595	32	357	20	1.298	64
	358		**627**		**377**		**1.362**	

Fonte: O Autor, 2019[90]

Observa-se que, em 2012, constam 32 cargos ocupados a menos, que os 1.330 propostos, indicando que no decorrer do programa muitos cargos foram desocupados e não houve reposição, de forma que na prática, o aumento real de servidores ativos foi de apenas 180, pouco mais da metade do que foi propagandeado.

O segundo argumento pelo qual afirmamos não ter havido aumento significativo do número de TAES na UFJF por advento do Reuni torna o primeiro irrelevante. Os dados oficiais, sejam eles apurados na esfera governamental ou da própria autarquia ignoram por completo o grande número de cargos vagos existentes em 2007. Um cargo vago significa um emprego já existente que se encontra

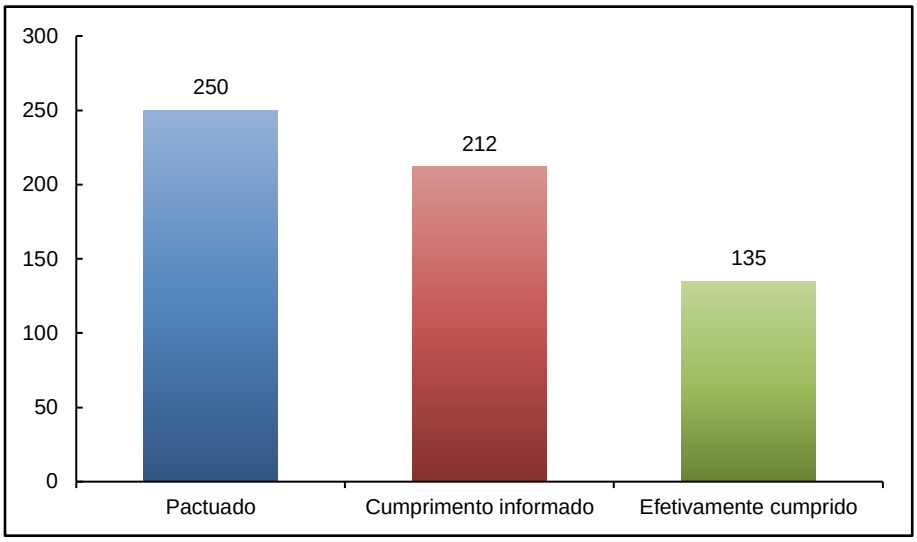
[90] Adaptado da resposta e listagem fornecida via e-SIC, protocolo nº 23480011219201901, disponível no Anexo H.

desocupado, portanto, ocupá-lo não representa um aumento numérico no quadro de servidores. Explicando didaticamente, se existem 100 cargos vagos em determinada instituição e o governo contrata 100 novos servidores, não criou cargo ou emprego algum, apenas repôs os postos de trabalho que vagaram à medida que seus ocupantes aposentaram, faleceram ou foram exonerados.

De acordo com informação requerida junto à Progepe via e-SIC, em 2008, ano que se iniciou o Reuni, a UFJF já contava com 77 cargos vagos (Anexo H), entre servidores não docentes dos três níveis de classificação. Ora, para apurar um quantitativo honesto de novos cargos criados pelo Programa é preciso subtrair dos 212 contratados os cargos que já existiam e estavam desocupados. Apenas após o preenchimento destas vagas teríamos de fato um aumento quantitativo do número de novos servidores. Aplicando esta matemática simples teríamos que o Reuni trouxe apenas 135 novas vagas, o que representaria, aproximadamente, um aumento de apenas 12% em termos de novos cargos, isso caso não houvesse exonerações ou aposentadorias no período, ou havendo fossem imediatamente repostas. Considerando os cinco anos de implementação do programa, demonstra-se que o projeto de expansão não atingiu o emprego público na universidade.

Ressalta-se que segundo informação da PROGEP, via e-SIC (Anexo H), em 31 de dezembro de 2012, data final da implantação do programa, a universidade contava ainda com 64 cargos vagos entre os 3 níveis de classificação dos trabalhadores não docentes efetivos da universidade. Isto por um lado poderia representar um percentual um pouco maior de novos postos de trabalho criados via Reuni, mas, como na prática estes números não se consolidaram, uma vez que os cargos não foram ocupados, e, portanto, a criação de novos empregos públicos não se concretizou (pelo menos naquele ano), a verdade é que para a realidade do trabalho, em termos do aumento do emprego público, este número pouco representa. Representa sim é que o Reuni se mostrou incapaz de colocar fim a esta contradição, qual seja a não reposição imediata dos cargos que naturalmente vagam na instituição. Abaixo é possível visualizar a discrepância entre o que foi prometido, o propagandeado e o cumprido (Figura 4).

Figura 4 – Gráfico dos cargos pactuados pelo Reuni, de cumprimento informado e efetivamente cumpridos pelo programa, UFJF 2008–2012



Fonte: O autor, 2019

Podemos depurar da informação acima que o Plano de Expansão da Universidade Federal de Juiz de Fora não conciliou o aumento da oferta de vagas nos diversificados cursos com a contratação de mão-de-obra necessária para tal. Pelo menos não no que diz respeito ao emprego público. Vale lembrar que os 135 novos postos que efetivamente foram criados pelo Reuni correspondem a 5 anos de implementação do programa, o que na prática nos leva a um vexaminoso quantitativo de aproximadamente 27 novos postos anuais. Talvez, examinando estes dados isoladamente, possamos até admitir um tímido ganho em termos qualitativos para o trabalho em nosso espaço. Mas as coisas não são tão simples assim: a força de trabalho na Universidade não se constitui unicamente de empregos públicos e, como veremos a seguir, conciliando os empregos públicos criados pelo programa com o aumento dos postos de trabalho terceirizados na UFJF não podemos concluir outra coisa senão uma sensível privatização do emprego no espaço que estudamos.

Já vimos que em 2007, a força de trabalho não docente da Universidade Federal de Juiz de Fora contava com um total de 649 trabalhadores terceirizados (Quadro 1), representando 35,19% de um total 1.844[91] cargos, ocupados, desocupados e terceirizados. Após os cinco anos de implementação do programa, o

[91] Somatório dos 1.119 servidores ativos, 649 terceirizados, mais 77 cargos desocupados.

número de trabalhadores terceirizados se elevou para 731 (Anexo I), conforme Quadro 4.

Quadro 4 – Relação de Contratos de terceirização de mão-de-obra, UFJF, 2012

Atualizada até 31/12/2012				
Nome da Empresa Contratada	Objeto do Contrato	Valor mensal contratado (último reajuste) (R$)	Nº de funcionários	Vigência
Terceiriza Serviços Ltda	Serviços de Vigia	98.554,14	54	21/04/2008 a 20/04/2013
Terceiriza Serviços Ltda	Serviços de manutenção predial e equipamentos p/ PROINFRA	190.106,93	88	04/01/2010 a 03/07/2013
Terceiriza Serviços Ltda	Serviços de apoio administrativo e operacional p/ UFJF	223.294,99	100	04/01/2010 a 03/07/2013
PH Serviços e Adm.Ltda	Serviços de apoio administrativo, técnico e operacional p/ UFJF	75.841,83	31	01/10/2010 a 30/09/2013
PH Serviços e Adm.Ltda	Serviços de apoio técnico nas áreas de divulgação de ações culturais e conservação e restauro	83.852,33	20	01/02/2011 a 31/01/2014
PH Serviços e Adm.Ltda	Prestação de serviço de limpeza e conservação UFJF	487.480,11	227	01/10/2011 a 30/09/2013
JKMG Segurança Privada Ltda	Vigilância armada	249.380,44	84	21/09/2009 a 31/07/2013
Adcon Administração e Conservação Ltda	Serviços de controle, operação e fiscalização de portarias/UFJF	58.189,20	30	01/12/2010 a 31/05/2013
Trevoservis Ltda	Serviços de motoristas, motociclistas e lavador de veículos	99.482,14	29	20/05/2010 a 31/01/2013
Classe-A Administração e Serviços Ltda	Serviços de apoio administrativo, técnico e operacional p/ CEAD/UFJF	181.557,80	68	01/12/2012 a 30/11/2013
Terceiriza Serviços Ltda	Serviços de Vigia	98.554,14	54	21/04/2008 a 20/04/2013
Terceiriza Serviços Ltda	Serviços de manutenção predial e equipamentos p/ PROINFRA	190.106,93	88	04/01/2010 a 03/07/2013
Terceiriza Serviços Ltda	Serviços de apoio administrativo e operacional p/ UFJF	223.294,99	100	04/01/2010 a 03/07/2013
	TOTAL	**1.747.739,91**	**731**	

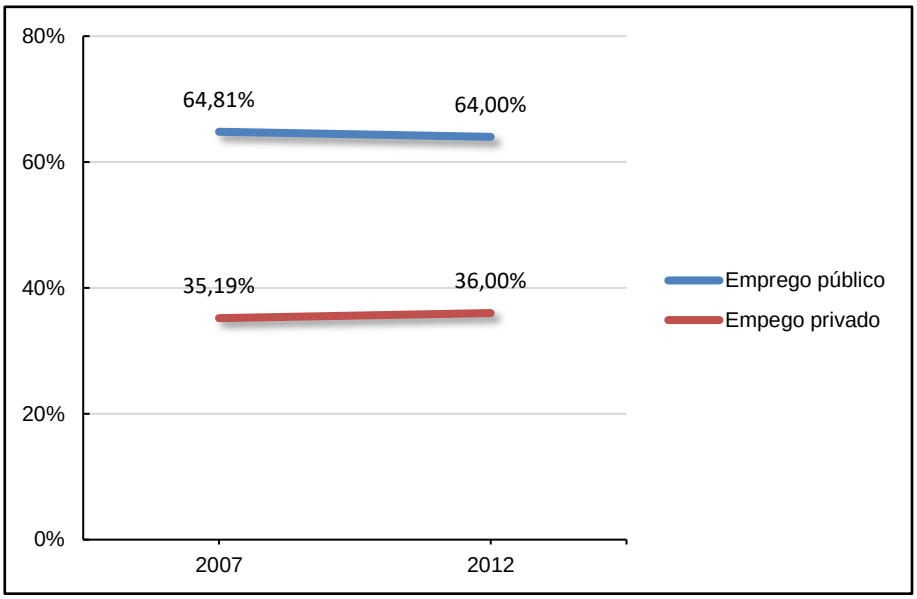
Fonte: O autor, 2019

Estes 731 postos de trabalho terceirizado em 2012, representam um aumento percentual de 13,33% em relação ao início do programa, em 2008, contra aproximadamente 8% de novos empregos públicos criados no período[92], passando a mão-de-obra terceirizada a representar aproximadamente 36% do total da força de trabalho na instituição[93]. Embora o aumento do emprego privado em relação ao emprego público seja relativamente pequeno, ainda sim é um aumento e demonstra o caráter do programa em relação ao trabalho apontando para a tendência de substituição do emprego público pelo privado na instituição (Figura 5).

[92] Em 2012 a UFJF contava com 1.298 servidores ativos, o que representa um aumento de 8% em relação aos 1.195 cargos ocupados e desocupados de 2007.

[93] Em 2012 a UFJF contava com 731 trabalhadores terceirizados, o que representa 36% do total de 2.029 postos de trabalho entre terceirizados e servidores ativos.

Figura 5 – Gráfico do percentual de empregos público e privado na UFJF entre 2007 e 2012



Fonte: O autor, 2019

Se, na nossa opinião o trabalho é a essência do espaço, podemos afirmar, sem receio, que o Reuni se consolidou como um projeto de privatização da universidade na medida em que houve aumento da privatização do emprego. Em outras palavras, ainda sem considerar outros fatores que ultrapassam o campo trabalhista, podemos dizer que o Programa de Expansão do governo Lula se tornou lucrativo para o capital frente ao trabalho, fazendo da universidade um espaço ainda mais produtivo para a classe capitalista.

5 O NOVO VELHO TRABALHO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA

Nesta seção, vamos apresentar a síntese da realidade que estudamos. Um espaço dividido pelo trabalho, ou melhor, pelas abstrações que este elemento carrega e que impõem aos indivíduos que nele produzem, realidades às vezes injustas, outrora desiguais e quase sempre incertas. O emprego, este termo que já em si é abstrato, se mostrou nesta pesquisa como catalizador da relação do produtor com o meio de produção e o produto. Desta forma seu caráter público ou privado vai definir o caráter do espaço, se produtivo ou improdutivo, independente de tratar-se de um espaço público, ao mesmo tempo em que pode diferenciar o lugar do produtor na produção, ou em outras palavras sua importância no espaço.

Vamos abordar o espaço em sua contemporaneidade, chegando enfim a uma configuração deste espaço em sua relação com o elemento trabalho. Desta forma, esta seção divide-se em outras três partes, sendo a primeira, *O Emprego Público no Espaço Público,* a apresentação de uma nova realidade para o emprego público na universidade, com apontamentos importantes sobre o quadro de servidores estatutários. A segunda parte, *O Emprego Privado no Espaço Público* será uma discussão sobre a terceirização em seus aspectos políticos e econômicos onde descortinamos o discurso da terceirização enquanto recurso administrativo socialmente viável. Na terceira parte, enfim, vamos discutir “o mito da eficiência financeira” sobre a terceirização em nosso espaço.

5.1 O EMPREGO PÚBLICO NO ESPAÇO PÚBLICO.

Como vimos na primeira parte da pesquisa prática, o trabalho não docente em nosso espaço passou por diversas transformações ao longo do tempo que o levaram enfim, pós 1988, a uma realidade bem definida, dividindo-se pelos vínculos empregatícios firmados com o Estado para uma parte da força de trabalho e com o Capital para outra. Especificamente, o trabalho determinado pelo emprego público, denominado de Técnico-Administrativo em Educação (TAE), ganhou normatizações bastante sólidas, unificando-se em uma categoria única, em um quadro efetivo de cargos e salários de amplitude nacional, definido por tabela única do Ministério da

Educação do Governo Federal, com direitos e garantias regulamentados por lei, sobretudo pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (BRASIL, 1991), pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005 (BRASIL, 2005) e pelos regimentos internos da autarquia.

Nos anos 90 e início da década seguinte, o processo de extinção de cargos acumulou consequências para o atual quadro de servidores efetivos e para o trabalho como um todo na UFJF, já que os cargos extintos e ainda ocupados não mais poderão ser repostos à medida que seus titulares os desocupam, seja por motivo de aposentadoria ou qualquer outra razão. De acordo com a tabela de cargos Plano de Carreira dos Cargos Técnico Administrativos em Educação (PCCTAE) publicada pela Progepe no site da Universidade existem atualmente 26 cargos extintos, dentre os quais os de motorista, vigilante e almoxarife (UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA, 2010). Fizemos um levantamento comparando a tabela de cargos PCCTAE, onde se descrimina os cargos extintos com a planilha de Servidores do Quadro da UFJF referente a 17 de janeiro de 2017, fornecida pela Progepe via e-mail (Anexo J) e constatamos haver nesta data, na Universidade Federal de Juiz de Fora, 13 cargos em extinção, ainda ocupados por servidores conforme Tabela 2.

Tabela 2 – Cargos extintos ocupados por servidores na UFJF, 2017

Cargo	**Servidores**	**Cargo**	**Servidores**
Motorista	07	Cozinheiro	13
Vigilante	28	Eletricista	02
Almoxarife	04	Impressor	01
Brigadista	01	Mecânico	02
Contínuo	19	Operador de máq. copiadora	04
Porteiro	05	Telefonista	06
Recepcionista	06	**Total geral**	**98**

Fonte: O Autor, 2019

No início de 2017 a Universidade contava ainda com 98 postos de trabalho TAE provisoriamente ocupados, já que estes cargos serão extintos definitivamente à medida que seus ocupantes forem se aposentando e estas vagas não mais serão repostas. Considerando que a maioria destes cargos foram extintos entre o final da década de 90 e início da década seguinte, durante o Governo de Fernando Henrique Cardoso, e que já estavam preenchidos a algum tempo por seus titulares é razoável

concluir que estes trabalhadores estão perto da aposentadoria e em pouco tempo irão se ausentar do quadro de servidores ativos da Universidade.

Algumas conclusões importantes devem ser levadas em consideração sobre a análise do atual quadro de servidores, tanto em termos quantitativos quanto qualitativos, principalmente considerando a relação entre o emprego público e o privado neste ambiente, a proporção entre trabalhadores efetivos e terceirizados e, enfim, a produtividade do espaço que estudamos. A primeira questão é que a existência destes cargos extintos ainda ocupados mascara a real situação do quadro de servidores TAES da universidade, que conforme o Quadro 5, a seguir, aponta distorcidamente para a existência de 1.511 cargos ocupados em novembro de 2017[94].

Quadro 5 – Quadro de referências dos cargos técnico administrativos em educação

QUADRO DE REFERÊNCIAS DOS CARGOS TÉCNICO ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO								
Nível de Classificação	**C**		**D**		**E**		**Total**	
	Ocupados	**Vagos**	**Ocupados**	**Vagos**	**Ocupados**	**Vagos**	**Ocupados**	**Vagos**
Quadro Referência da UFJF de acordo com vacâncias atualizadas	210	12	812	15	489	13	1511	40
Total	**222**		**827**		**502**		**1551**	

Fonte: O autor, 2019[95]

É preciso compreender que a extinção de cargos do PCCTAE não transfere de forma imediata a denominação de extintos para o quadro de TAES das instituições de ensino, já que estes cargos passam a figurar como cargos em extinção e não extintos e, quando definitivamente extintos deixam de figurar no quadro de cargos da instituição. Daí é possível uma analogia simples: o fato de estarem estes cargos em extinção os coloca na condição de provisórios, uma vez que figuram provisoriamente no quadro. Acontece que o termo provisório contradita a denominação de cargo efetivo pois, ao assumir uma condição não podem mais assumir a outra. Desta forma, estes cargos não podem mais receber a denominação de efetivos, embora seus titulares ainda o sejam. Assim, o Quadro de Referência dos Cargos Técnico-

[94] Cada cargo ou função pertence a determinado nível de classificação de acordo com a escolaridade exigida e complexidade do cargo e enquadra-se em um perfil salarial próprio conforme a tabela PCCTAE.

[95] Adaptado de acordo com documentos constantes no Anexo K.

Administrativos em Educação deveria subdividir-se nas categorias de cargos vagos, provisoriamente ocupados e efetivamente ocupados e, não apenas ocupados e vagos como se apresenta atualmente. Abaixo fizemos um ensaio (Quadro 6) de como ficaria este quadro em novembro de 2017 levando-se em consideração os cargos provisórios/em extinção[96].

Quadro 6 – Quantitativo efetivo de Servidores TAEs da UFJF, novembro/2017

QUADRO DE REFERÊNCIAS DOS CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO												
Nível de Classificação	**C**			**D**			**E**			**Total**		
	Efeti-vos	**Provi-sórios**	**Vagos**	**Efeti-vos**	**Provi-sórios**	**Vagos**	**Efeti-vos**	**Provi-sórios**	**Vagos**	**Efeti-vos**	**Provi-sórios**	**Vagos**
	140	70	12	784	28	15	489	0	13	1.413	98	40

Fonte: O autor, 2019

O Quadro 6 retrata com maior fidelidade os quantitativos atuais de Servidores Técnicos Administrativos na UFJF de onde se pode tirar algumas conclusões importantes. A primeira é que projetando a quantidade de cargos provisórios para um futuro próximo, este espaço se mostra promissor para o capital e ao mesmo tempo desfavorável para o trabalho. Se não há perspectivas de redução da demanda de serviços prestados pela instituição, como fechamento de cursos, por exemplo, estes 98 postos de trabalho, atualmente ocupados por trabalhadores efetivos, terão de ser substituídos por servidores terceirizados, ou em outras palavras, o atual cenário do trabalho na UFJF aponta para a tendência de privatização do emprego.

Outra observação importante é que de 2012 (ano em que se encerrou a implementação do Reuni na Universidade) até 2017 houve um aumento quase inexpressivo da mão-de-obra contratada com o Estado (emprego público), considerando os números efetivos. Segundo o Quadro 3, em 2012 a Universidade contava com 1.298 cargos TAES ocupados, sendo que em 2017, subtraindo-se dos cargos ocupados aqueles que se encontram em caráter provisório (em extinção), temos um quantitativo de 1.413 cargos efetivos ocupados (Quadro 6), o que nos leva a uma diferença de apenas 115 novos cargos com vínculo estatal permanente para

[96] Informações baseadas nos dados contidos na Tabela 2 e Quadro 5.

todo o quinquênio. Já parece pouco em se considerando a dinâmica espacial da Universidade quanto ao aumento da oferta de cursos pós Reuni, tanto na graduação como na pós-graduação, mas torna-se um quantitativo absolutamente ínfimo se comparado com o aumento da mão-de-obra terceirizada no mesmo período, como veremos logo à frente nesta seção, o que nos permitirá uma conclusão segura de que as mudanças espaciais decorrentes do Reuni ampliaram a privatização do emprego na instituição tornando este espaço cada vez mais produtivo para o Capital.

Mas passemos, por hora, para uma perspectiva mais qualitativa sobre emprego público neste espaço público que estudamos. Se por um lado houve ganho territorial do capital neste espaço, e ao mesmo tempo perda para o trabalho como consequência da privatização do emprego, por outro, o momento eufórico vivido pelo crescimento cíclico da economia nos anos 2000 permitiu a categoria de TAES, ainda que em relativo processo de encolhimento em termos proporcionais ao emprego privado, como veremos adiante, a consolidação de conquistas importantes. Antes, vale ressaltar que foram duas décadas cuja analogia quanto aos benefícios e/ou malefícios decorrentes das mudanças espaciais se tornou bastante confusa. Em números absolutos a categoria passou por um singelo processo de expansão, já que a quantidade de Técnicos Administrativos ativos teve algum aumento sempre, em cada período; mas em termos relativos houve um expressivo encolhimento, já que a proporção de servidores com contratos vinculados ao Estado encolheu se comparada aos servidores vinculados ao Capital neste mesmo espaço.

Entretanto, em 2005 houve uma nova reformulação da carreira que definiu critérios de promoção, faixas salariais, pisos e tetos através da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005 (BRASIL, 2005). O primeiro ponto a ser considerado remete-se ao artigo 3º onde se estabelece que a gestão dos cargos do Plano de Carreira observará a avaliação do desempenho funcional dos servidores, de forma que a cada ano o conjunto dos servidores é avaliado institucionalmente, coletiva e individualmente através de Programa de Avaliação de Desempenho (Proades). Assim, antes de tudo, para progredir na carreira, seja pelo tempo de serviço ou por formação/qualificação, fica o servidor condicionado `a aprovação no programa que estabelece e avalia o cumprimento de metas.

Ainda no artigo 5º a carreira é de fato estruturada, sendo cada grau de progressão conceituado. Assim estabelece que

> II - Nível de classificação: conjunto de cargos da mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições; III – Padrão de vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação; IV – Cargo: conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que são cometidas a um servidor; V – Nível de capacitação: posição do servidor na matriz hierárquica dos Padrões de Vencimento em decorrência da capacitação profissional para o exercício do cargo ocupado realizada após o ingresso.(BRASIL, 2005, p. 1).

Em outras palavras, a carreira de Técnico Administrativo das IFEs se estrutura da seguinte forma: Ao ingressar, via concurso, o servidor assume o cargo no qual pleiteou como Técnico em Contabilidade ou Contador, por exemplo. Cada cargo recebe ainda no PCCTAE o nível de classificação correspondente, de A a E. Atualmente as instituições, via de regra, não estão admitindo servidores para os cargos classificados nos níveis de A a C, sendo que os níveis A e B no quadro de referência, equiparam-se ao nível C. O nível de classificação pertence ao cargo e é imutável, de forma que um técnico em contabilidade, cujo cargo está classificado no nível D, ainda que obtenha formação superior em ciências contábeis, jamais poderá migrar para o nível E, onde se enquadra o cargo de contador, para o qual venha a possuir formação.

Abrimos um pequeno parêntese para arguir que discordamos desta impossibilidade. É claro que não é certo um dentista prestar um concurso público para ascensorista de elevador e trabalhar como odontólogo, mas esta seria uma mutação de cargo e não de nível de classificação. Podemos até admitir certa inconveniência para o erário se um trabalhador com nível superior em ciências contáveis assume um cargo de técnico em contabilidade e passa de imediato a perceber salário de nível superior. Mas se olhamos com mais calma, seria razoável um técnico em enfermagem classificado no nível D, poder migrar para o nível salarial E após 10 anos de serviços prestados à instituição, quando além de adquirir experiência e conhecimento empírico acumulados em virtude de seu próprio trabalho ao longo de uma década, ainda buscou formação superior.

O padrão de vencimento refere-se ao lugar em que o trabalhador se encontra na tabela de vencimentos, que varia do P1 (padrão 1) até o P49 (padrão 49) de acordo com o nível de classificação do cargo. Assim um cargo classificado no nível C, por exemplo, se inicia no P11 podendo alcançar no máximo o P29, enquanto um

cargo de nível E se inicia no P31 podendo chegar ao último padrão, P49. Para cada padrão de vencimento existe um determinado valor que irá compor o vencimento básico do trabalhador.

Para avançar no Padrão de vencimento, o trabalhador, após ser aprovado no PROADES do ano anterior, necessita basicamente de duas coisas: 1 – realizar cursos de qualificação que podem ser ofertados pela própria universidade ou buscar formação continuada fora da instituição (Progressão por Capacitação Profissional); e 2 – progredir por tempo de serviço em uma escala de 1 a 16 (Progressão por Mérito Profissional). Para progredir por Capacitação Profissional o servidor deverá respeitar o interstício de 18 meses, podendo alcançar no máximo o nível IV de capacitação e para avançar por mérito é preciso dois anos de efetivo exercício a cada grau. Assim o padrão de vencimento será definido necessariamente respeitando a ordem: 1º o Nível de Classificação que varia de A a E, 2º, a Classe de Capacitação que varia de I a IV e por fim o nível de Progressão por Mérito que varia de 1 a 16, conforme Quadro 7.

Quadro 7 – Estrutura do vencimento básico do PCCTAE a partir de 1º de janeiro de 2017

Níveis			A				B				C				D				E			
Classes de Capacitação		Valor	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Piso AI	P01	R$1.326,72	1																			
	P02	R$1.378,46	2	1																		
	P03	R$1.432,22	3	2	1																	
	P04	R$1.488,08	4	3	2	1																
	P05	R$1.546,11	5	4	3	2																
Piso BI	P06	R$1.606,41	6	5	4	3	1															
	P07	R$1.669,06	7	6	5	4	2	1														
	P08	R$1.734,15	8	7	6	5	3	2	1													
	P09	R$1.801,79	9	8	7	6	4	3	2	1												
	P10	R$1.872,06	10	9	8	7	5	4	3	2												
Piso CI	P11	R$1.945,07	11	10	9	8	6	5	4	3	1											
	P12	R$2.020,92	12	11	10	9	7	6	5	4	2	1										
	P13	R$2.099,74	13	12	11	10	8	7	6	5	3	2	1									
	P14	R$2.181,63	14	13	12	11	9	8	7	6	4	3	2	1								
	P15	R$2.266,71	15	14	13	12	10	9	8	7	5	4	3	2								
	P16	R$2.355,12	16	15	14	13	11	10	9	8	6	5	4	3								
Piso DI	P17	R$2.446,96		16	15	14	12	11	10	9	7	6	5	4	1							
	P18	R$2.542,40			16	15	13	12	11	10	8	7	6	5	2	1						
	P19	R$2.641,55				16	14	13	12	11	9	8	7	6	3	2	1					
	P20	R$2.744,57					15	14	13	12	10	9	8	7	4	3	2	1				
	P21	R$2.851,61					16	15	14	13	11	10	9	8	5	4	3	2				
	P22	R$2.962,82						16	15	14	12	11	10	9	6	5	4	3				
	P23	R$3.078,37							16	15	13	12	11	10	7	6	5	4				
	P24	R$3.198,43								16	14	13	12	11	8	7	6	5				
	P25	R$3.323,17									15	14	13	12	9	8	7	6				
	P26	R$3.452,77									16	15	14	13	10	9	8	7				
	P27	R$3.587,43										16	15	14	11	10	9	8				
	P28	R$3.727,34											16	15	12	11	10	9				
	P29	R$3.872,70												16	13	12	11	10				
	P30	R$4.023,74													14	13	12	11				
Piso EI	P31	R$4.180,66													15	14	13	12	1			
	P32	R$4.343,71													16	15	14	13	2	1		
	P33	R$4.513,12														16	15	14	3	2	1	
	P34	R$4.689,13															16	15	4	3	2	1
	P35	R$4.872,00																16	5	4	3	2
	P36	R$5.062,01																	6	5	4	3
	P37	R$5.259,43																	7	6	5	4
	P38	R$5.464,55																	8	7	6	5
	P39	R$5.677,66																	9	8	7	6
	P40	R$5.899,09																	10	9	8	7
	P41	R$6.129,16																	11	10	9	8
	P42	R$6.368,20																	12	11	10	9
	P43	R$6.616,56																	13	12	11	10
	P44	R$6.874,60																	14	13	12	11
	P45	R$7.142,71																	15	14	13	12
	P46	R$7.421,28																	16	15	14	13
	P47	R$7.710,71																		16	15	14
	P48	R$8.011,42																			16	15
	P49	R$8.323,87																				16

Fonte: Adaptado de BRASIL (2016, p. 59, Anexo X)

Do Quadro 7, que mapeia a remuneração do trabalhador Técnico Administrativo em Educação, dois apontamentos importantes ainda podem ser

enunciados. Primeiramente, que esta é a última tabela salarial em vigor para esta categoria, cujos valores vigoram a partir de 1º de janeiro de 2017, portanto, no momento da defesa desta dissertação estaremos diante de quase dois anos de defasagem salarial. Vale lembrar que a data-base ainda é uma demanda real da categoria, já que, diferentemente do que acontece em outras categorias de trabalhadores, esta não possui o devido período de negociação e reajusta salarial.

A segunda observação diz respeito à desigualdade salarial entre funções de diferentes níveis de escolaridade. De acordo com a tabela, um trabalhador cujo cargo enquadra-se no nível C, tem o piso salarial em P11, recebendo iniciais R$1.945,07 e mesmo que trabalhe por 35 anos, cumprindo todas as exigências para progressão na carreira, realizando todos os cursos de qualificação necessários para avançar e tendo sido aprovado em todos os processos de avaliação, terminará a carreira alcançando no máximo o padrão 29 (R$3.872,70) e sequer poderá atingir o salário-base inicial da carreira E, padrão 31 (R$4.180,66).

Em nossa opinião, seria razoável que o nível C, o menor nível entre os servidores ativos na universidade terminasse a carreira, pelo menos, alcançando o início da carreira no nível E (o nível mais alto). Ainda mais justo seria se, por pelo menos nos dois últimos estágios, ou os quatro últimos anos da carreira de nível C, o trabalhador já tivesse alcançado o salário inicial dos cargos de nível mais elevado. Para tanto, é preciso apenas um ajuste simples, deslocando o piso salarial na tabela quatro linhas abaixo, ou quatro níveis acima no Padrão de Vencimento inicial da carreira, de forma a iniciar-se no Padrão 15 e não mais no 11 como atualmente, o que representaria um avanço de apenas 4 níveis entre os 49 existentes na tabela, conforme nossa proposta a seguir (Quadro 8).

Quadro 8 – Proposta de nivelamento dos pisos salariais para os servidores ativos

	Nível C		**Nível D**		**Nível E**	
	Vigente	**Proposto**	**Vigente**	**Proposto**	**Vigente**	**Proposto**
Piso	P11	P15	P17	P21	P31	P31
Teto	P29	P35	P49	P33	P39	P49

Fonte: O autor, 2019

A proposta anterior minimizaria um problema já exposto na terceira seção desta pesquisa, quando identificamos uma política de Estado que reproduz desigualdades, discrimina e distorce valores inerentes ao trabalho[97]. Esta discrepância nos padrões de vencimento entre servidores da mesma categoria, se comparada ao absurdo observado no segundo seção, onde em 1961 o Estatuto Universitário estipulava jornada mais extensa ao que denominava trabalhos subalternos, reforça nossa proposição inicial de que o movimento da realidade é dialético, de forma que os elementos do passado não são de todo substituídos pelos novos elementos criados por este movimento, permanecem figurando vivos na realidade, mas o novo assume o protagonismo na cena contemporânea do real. O elemento em questão é a desigualdade na valoração do trabalho, contradição ainda não superada, que apenas assumiu na contemporaneidade um novo figurino[98].

Aqui adentramos a ceara do que consideramos a questão espiritual do trabalho, ou em outras palavras os valores apregoados a ele. Pensamos que seria em demasia pretencioso querer discutir de forma aprofundada as questões espirituais inerentes ao trabalho em um breve fragmento de uma dissertação de mestrado. Contudo, achamos também que seria de certa forma negligente de nossa parte renunciar a esta discussão se a essência do objeto que discutimos, na forma como o abordamos é transpassada, indubitavelmente, por essa questão.

Talvez quem sabe uma tese de doutorado seja capaz de dar início a este debate, mas por hora, considerando nossas limitações, temos a argumentar que estes valores percorrem um emaranhado de temas, dos quais podemos citar a produção material da sociedade, a família, o Estado e a religião. Contudo, afirmamos que, por tratar-se de um valor social, define-se antes de tudo como reprodução dos valores da classe social que nesta sociedade possui o controle sobre a produção, ou em outras palavras a classe economicamente dominante[99].

Como recurso a esta emblemática situação, onde nos vimos limitados a discorrer sobre um tema de extrema importância para essa dissertação, utilizaremos

---

[97] Na seção em questão, colocamos em debate uma proposição do primeiro estatuto da universidade que regulamentava o expediente de trabalho não docente da universidade. No artigo 105 do estatuto institui-se uma jornada de “44 horas para o pessoal que executa trabalho de natureza braçal e subalterna; e 33 horas para os demais servidores”

[98] Refere-se ao primeiro parágrafo da seção 1 desta pesquisa.

[99] Já referenciamos os autores no subitem 2.6, em nossas explicações teórico-metodológicas. “As ideias da classe dominante são, em todas as épocas, as ideias dominantes” (MARX; ENGELS, 2007, p. 78).

uma saída um tanto lúdica, reproduzindo em fragmentos selecionados um dueto, escrito por Paul Lafargue em 1886, no *Dicionário Socialista* de Compere-Morel[100]. Uma obra que mistura arte e ciências sociais, intitulada *O Catecismo dos Trabalhadores* (LAFARGUE, 1977, p. 154):

> O CATECISMO DOS TRABALHADORES
>
> Pergunta – Como te chamas?
> Resposta – Assalariado.
> P. – Quem são teus pais?
> R. – O meu pai era assalariado, bem como o meu avô e meu bisavô: mas os pais dos meus pais eram servos e escravos. A minha mãe chama-se Pobreza.
> (...)
> P. – Que religião é a tua?
> R. – A religião do Capital.
> P. – Que deveres te impõe a religião do Capital?
> R. – Dois deveres principais: o dever de renúncia e o dever de trabalhar.
> A minha religião ordena-me que renuncie aos meus direitos de propriedade sobre a terra, nossa mãe comum, sobre as riquezas das suas entranhas, sobre a fertilidade da sua superfície, sobre a sua misteriosa fecundação pelo calor e pela luz do sol; ordena-me que renuncie sobre o direito de propriedade sobre o trabalho das minhas mãos e do meu cérebro; ordena-me também que renuncie ao meu direito de propriedade sobre minha própria pessoa; a partir do momento em que passo a porta da oficina, já não me pertenço, sou objeto do patrão (...)
> P. – Acaso te impõe outros deveres?
> R. – Sim. Prolongar a quaresma durante todo o ano; viver de privações, contentando apenas em metade a minha fome (...)
> P. – Acaso te proíbe determinados alimentos?
> R. – Proíbe-me de tocar na carne de caça, na criação, na carne de vitela de primeira, de segunda e de terceira qualidade, de saborear salmão, lagosta, peixes delicados; proibi-me de beber o vinho natural, aguardente de vinho e leite tal como sai da teta da vaca
> (...)
> P. Tens direitos políticos?
> R. – O Capital concede-me a inocente distração de eleger os legisladores que forjam leis para nos punir; mas proíbe-nos que nos ocupemos de política e ouçamos os socialistas
> P. – Porquê?
> R. – Porque a política é um privilégio dos patrões, porque os socialistas são uns patifes que nos pilham e nos enganam (...)
> P. – Quem é teu Deus?
> R. – O Capital
> P. – É eterno?
> R. – Os nossos padres mais sábios, os economistas oficiais, dizem que existiu desde o começo do mundo. Como nessa altura era muito pequeno, Júpiter, Jeová, Jesus e os outros falsos deuses reinaram em seu lugar e em seu nome; porém, a partir de cerca de 1500, cresceu e não parou de crescer em massa e em força; hoje domina o mundo
> (...)
> P. – Como é que o Capital, teu Deus, te recompensa?
> R.- Dando-me sempre trabalho a mim, à minha mulher e aos meus filhinhos!
> (...)
> P. – Quais são as tuas orações?
> R. – Não oro com palavras. O trabalho é a minha oração (...) Em vez de deixar escapar uma queixa dos nossos lábios, em vez de nos pormos em greve, em vez de nos revoltarmos, devemos suportar todos os sofrimentos (...) porque para punir a nossa insolência o Capital arma os patrões com canhões e sabres, com prisões e galés, com a guilhotina e o pelotão de fuzilamento.
> P. – Receberás uma recompensa depois de tua morte?
> R. – Sim, uma bem grande. Depois de morto, o Capital deixar-me-á descansar. Não mais sofrerei frio e fome, já não terei de me inquietar com o pão do dia nem com o pão do dia seguinte. Gozarei o repouso eterno do túmulo.

[100] O Dueto foi extraído de um apêndice do livro *O direito à Preguiça* já bibliograficamente referenciado na pesquisa.

Lafargue sempre tivera uma postura bastante crítica sobre o trabalho, nunca o exaltou e discordou, em determinado momento quando os socialistas organizados assumiram a consigna que reivindicava emprego. Para ele o trabalho era justamente o causador da fadiga social, de forma que ao invés de exigir trabalho frente o Capital, a classe trabalhadora europeia no século XIX deveria tomar para si o quinhão de riqueza que lhe cabia e que lhe havia sido indevidamente desapropriado através de seu próprio trabalho. Em *O Direito a Preguiça* inclusive detona que

> A moral capitalista, lamentável paródia da moral cristã, fulmina com o anátema o corpo trabalhador; toma como ideal reduzir o produtor ao mínimo mais restrito de necessidades, suprimir suas alegrias e as suas paixões e condená-lo ao papel de máquina entregando trabalho sem tréguas e sem piedade" (LAFARGUE 1977, p. 13).

Lafargue desmistifica o valor do trabalho, muitas vezes reproduzido por alguns marxistas que defendem um ideal de sociedade onde o trabalho seja o centro da vida e obrigatório a todos. Os próprios Marx e Engels ao conjecturarem uma sociedade socialista propuseram o trabalho não apenas obrigatório, mas como o centro da vida humana, mesmo após uma transformação da estrutura social. No Manifesto Comunista defendem que, para os países em que o socialismo se encontrar mais adiantado poderão ser tomadas medidas como "trabalho obrigatório para todos" (MARX; ENGELS, 2007, p. 73). E ainda, em A Ideologia Alemã, ao discutirem a *divisão do trabalho,* os autores embora acertadamente proponham que "na sociedade comunista, onde o indivíduo não tem uma única atividade, mas possa aprimorar-se no ramo que o satisfaça" (MARX; ENGELS, 2007, p. 59) acabam por sugerir uma vida dedicada ao trabalho ao proporem que "a produção geral é regulada pela que me dá a possibilidade de hoje fazer determinada coisa, amanhã outra, caçar pela manhã, pescar à tarde, criar animais ao anoitecer, criticar depois do jantar segundo meu desejo, sem jamais me tornar caçador, pescador, pastor ou crítico" (MARX; ENGELS, 2007, p. 59).

O que é isso companheiros? Onde estão as horas do dia dedicadas ao carteado? Ao vinho e aos prazeres da carne? Se o indivíduo trabalha nos três turnos, ainda que não se especialize, em que momento se diverte com os filhos ou se deita em uma rede para, durante horas contemplar o nada? Ler um livro, andar atoa.... Ainda prefiro acreditar que caçar e pescar, pelo menos, seja para os autores um hobby, porque particularmente não aguentaria um terço dessas atividades laborais

diárias. Justiça seja feita, na proposta dos autores eles sugerem que a sociedade (classe trabalhadora) poderá regular a produção geral, de forma que, talvez essa sociedade possa entender que ao revés do trabalho, o homem pode lançar-se ao ócio, principalmente se considerarmos o já alcançado grau de evolução das forças produtivas, determinado pela técnica e tecnologia.

Contudo, faz-se necessário explicar que os autores em questão não dissertavam neste momento à jornada de trabalho propriamente dita, mas à questão do trabalho especializado. Outrossim, a teoria baseava-se em um determinado grau de desenvolvimento das forças produtivas onde, mesmo que deixassem escapar um certo ato falho quanto ao trabalho como centro da atividade humana, os autores não possuíam os elementos da acelerada produtividade do trabalho que temos hoje, dificultando uma visão de mundo onde o ócio pudesse tomar enfim o lugar do trabalho de forma generalizada (é nosso ideal). Mas valha-se do argumento que em suas propostas a própria sociedade seria capaz de regulamentar o trabalho, criando regras condizentes com seu grau de desenvolvimento no mais amplo sentido, e isto torna a visão que tinham sobre o trabalho em termos quantitativos, irrelevante.

Mas Lafargue vê sentidos um pouco diferentes nesta relação quase afetiva que o homem tem com o trabalho, esse apego desmedido por essa vida laboral que na nossa opinião trata-se de uma patologia coletiva, uma loucura. Aliás, assinala o próprio Lafargue que “esta loucura arrasta consigo misérias individuais e sociais e que há dois séculos torturam a triste humanidade. Esta loucura é o amor ao trabalho, a paixão moribunda do trabalho levado até o esgotamento das forças vitais do indivíduo e da sua progenitora” (LAFARGUE, 1977, p.15).

De acordo com Lafargue (1977), o trabalho tornara-se antes de tudo um dogma, e como valor dogmático, quase religioso, carrega em si uma boa dose de princípios extremamente pobres de razão. Estes dogmas inevitavelmente irão permear o universo do trabalho impondo ritmos, condições, deveres, vergonhas, vaidades, e tantos outros sentidos e sentimentos quanto se puder usar para tornar mais amistoso e produtivo o trabalhador. Acreditamos criar-se um processo de domesticação daquele que trabalha, que acaba por colocar no topo das virtudes a competência, a pontualidade, a servidão, o espírito de liderança, o ser sujeito produtivo e tantos outros dogmas do trabalho que conhecemos muito bem.

Na prática cria-se um conjunto de valores individuais que legitima o trabalho pelo trabalho, o trabalhar pelo trabalho, o trabalho por trabalhar e o trabalhar pelo

trabalhar. Em outras palavras é o trabalho por si só, como fosse este no processo produtivo o próprio sujeito. O indivíduo torna-se um objeto descartável no processo produtivo, absolutamente sem importância. Apenas o trabalho que realiza importa, porque objetiva o produto que irá na troca efetivar suas abstrações, sendo que o produto há tempos superou o indivíduo em grau de importância. O produto tornara-se, portanto, mais importante que o produtor.

É fácil imaginar um engenho de cana, onde um boi é responsável por mover um moinho que irá triturar o caule para abstração do suco. Para tanto se faz necessário o moinho e a cana, como meios de produção do produto, mas sem o animal não há tração para que o moinho se movimente e, portanto, não há produto. Tecnicamente o animal também compõe este meio de produção e a força de trabalho é representada por um trabalhador que opera o equipamento. Mas para o proprietário do engenho pouco importa se quem traciona o moinho é o boi ou o próprio funcionário, o que importa é que as engrenagens se movam e retirem da cana seu substrato.

O boi será alimentado, vacinado e receberá tratamento para parasitas. Mas não para saciar sua fome ou para que não adoeça, e sim para que possa mover o moinho de cana. O trabalhador receberá um salário, não para que possa comer e cuidar da saúde e da prole, e sim para que possa operar o engenho. Para o proprietário não é o boi ou o funcionário que importam, e sim o suco da cana que comercializa. Portanto, para o proprietário, o boi e funcionário se confundem. São meios de produção ainda que representem trabalho.

Em *O Capital*, Marx chega a fazer analogia parecida:

> O processo de trabalho, em seu decurso enquanto processo de consumo da força de trabalho pelo capitalista, mostra dois fenômenos peculiares. O trabalhador trabalha sob o controle do capitalista a quem pertence seu trabalho. [...] Segundo, porém: o produto é propriedade do capitalista e não do produtor direto, do trabalhador. O capitalista paga, por exemplo, o valor de um dia de força de trabalho. A sua utilização, como a de qualquer outra mercadoria, por exemplo a de um cavalo que alugou por um dia, pertence-lhe portanto. [...] (MARX, 1996a, p. 304).

Há uma relação de pertencimento alienada às partes não detentoras da propriedade sobre o produto final. O boi não pertence a si e o homem também não. Boi e Homem existem no processo produtivo em função do produto que produzem, estão incorporados nele. O boi esquece que é boi tornando-se apenas o trator do engenho e o homem esquece que é homem tornando-se apenas o operador da

máquina. É fácil entender como este esquecimento supera para o boi o estágio da produção: basta colocá-lo em um cercado que este ficará andando em círculos ainda que não haja engenho ou cana para moer. Ele não encontra outro sentido para a vida senão o de sua atividade diária. Mas claro, entender o Homem é bem mais complicado.

Homem e boi são espécies diferentes. A primeira é infinitamente mais complexa social e individualmente. O trabalho, inclusive, é categoria diferente para ambos, pois para o homem é uma categoria teleológica e para o boi meramente mecânica ou instintiva. O exemplo é, portanto, ilustrativo. Mas as pessoas, via de regra, não se auto consideram por seu trabalho? Quando perguntamos a alguém o que faz na vida a pessoa não nos responde de imediato sua profissão? E outra, experimente dizer a um cidadão comum que não gosta de trabalhar e aguarde sua reação. E quando perguntamos – e o fulano? É comum que nos respondam – está ótimo, trabalhando bastante! Ora, para este pesquisador o termo está ótimo não rima com trabalhando bastante. Ou uma coisa ou outra.

Mas assim, alienando-se de si mesmo enquanto Homem, o próprio trabalhador é capaz de subjugar-se no processo produtivo, colocando o produto à sua frente na ordem hierárquica de importância das coisas. Isto vale para as relações capitalistas de produção, mas como o espaço prescreve uma totalidade, é aceitável que o pensamento fabril possa permear também a relação estado-trabalho no espaço público se o espaço total é capitalista e se este espaço, apesar de público torna-se cada vez mais produtivo para o capital e, portanto, das relações de produção que o concernem.

Neste sentido, pedimos licença para relatar uma experiência particular deste pesquisador neste espaço estudado durante o início deste mestrado. Como TAE, solicitei junto à autarquia a devida licença para qualificação, que, respaldada pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (BRASIL, 1991) poderia ser concedida pela administração para os dois anos de duração do curso, mas foi negada havendo prejuízo para o andamento das disciplinas e da pesquisa. Na tentativa de solucionar o empasse, foi feita uma reunião com a chefia, a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas, a Pró-reitoria Adjunta de Planejamento, Orçamento e Finanças e representantes do Sindicato dos Trabalhadores da Universidade Federal de Juiz de Fora (SINTUFEFUF) e da Comissão Interna de Supervisão (CIS), em meados de 2017. Adimplentes com a honestidade reconhecemos que, apesar dos pesares, houve um esforço mútuo entre

as partes, sobretudo com empenho da Pró-reitoria Adjunta de Planejamento chegando-se, enfim, a um resultado parcialmente satisfatório para este pesquisador. Podemos, entretanto, destacar dois pontos importantes da discussão e que auferem diretamente valores morais ao trabalho: o primeiro ponto diz respeito à frase de um dos participantes da reunião que insistia em dizer que “quem quer fazer mestrado tem que fazer sacrifício” na tentativa de justificar a negatória para o afastamento.

Chama a atenção o fato de que naquele ambiente ninguém além deste pesquisador, nem mesmo um sindicalista ousou discordar. A frase soava quase que como um senso comum, sendo a ideia, inclusive, revalidada por um membro da CIS, eleita por TAES. Quem quer fazer mestrado deveria receber da instituição onde trabalha, seja ela pública ou privada, total apoio, com direito a licença remunerada e incentivo financeiro. Mas para tanto, seria necessário que os atuais valores pertinentes ao trabalho fossem revirados de ponta-cabeça.

O segundo ponto é mais sério, até porque tornou-se uma discussão institucional. Após o início de um debate sobre a legitimidade de um Mestrado em Geografia para um trabalhador que atua como técnico em contabilidade, veio da Pró-reitoria de gestão de pessoas o relato da necessidade de se regulamentar a questão dos afastamentos na universidade, definindo como critério a relação do curso com as atividades laborais. Segundo exposto, haveria de se verificar o quanto seria útil para o setor do funcionário determinado curso pretendido. Assim se poderia vincular, por exemplo, a utilidade de um mestrado em economia, matemática ou ciências contábeis para um técnico em contabilidade. Neste caso deveria haver maior esforço para que pudesse se afastar do trabalho na busca por formação. Mas, e se este técnico em contabilidade tivesse por sonho e meta um doutorado em Ciências da Religião? Ou Filosofia? Não tendo ligação direta com suas atividades ou de seu ambiente organizacional no trabalho, não seria este digno de um afastamento para um doutorado ou mestrado?

A resposta a estas indagações já está no interior desta pesquisa quando afirmamos que, no processo produtivo o produto recebe toda importância em desfavor do produtor. Desta forma, não importam os ensejos do produtor, o que realmente importa são os resultados de seu trabalho, o produto.

Que esta prerrogativa seja adotada em uma fábrica, há de se entender o maior interesse do capitalista. Mas porque transplantá-la para o espaço público? E ainda, sendo este espaço uma universidade, por que adotar um pensamento fabril

para o trabalho? Não seria mais coerente para uma universidade questionar estes valores e ao invés de absorvê-los criar outros mais humanos, que ao contrário de coisificar o trabalhador lhe dê importância como gente, e não simplesmente como capital variável, como mercadoria ou força de trabalho?

Defendemos uma política de afastamento universal, líquida e certa para os TAES da UFJF no que diz respeito à qualificação, principalmente para os cursos stricto sensu, considerando a enorme dificuldade em se conciliar estes cursos com as atividades laborais e a importância, para toda a sociedade, do desenvolvimento de uma ciência de qualidade. Os gestores e conselheiros da universidade deveriam ter essa compreensão, uma vez que a instituição possui todos os meios para conciliar sua política para o trabalho com a própria ciência que produz. O argumento dito na reunião supracitada, de que seria um caos se todos os servidores pedissem afastamento para mestrado ou doutorado ao mesmo tempo, poderia ser facilmente desmistificado com o auxílio da faculdade de estatística, isto é, o impeditivo para a concessão universal de licenças para capacitação justificado na possibilidade de inviabilização dos serviços não faz sentido quando verificamos o pequeno percentual de servidores envolvidos com o mestrado ou doutorado na instituição.

Mas na contramão destes ideais, a universidade lançou mão em maio de 2019 de uma minuta[101], antecipando o posicionamento da instituição quanto aos critérios para concessão de licenças para qualificação, reforçando o parâmetro produtivista e condicionando a concessão de tais afastamentos ao que se denomina *interesse da administração.* Na verdade, trata-se de um apanhado de exemplares de regulamentos, de políticas de afastamento de outras instituições que, via de regra, apenas reproduzem o senso comum sobre o trabalho e colocam à frente das aspirações individuais a vontade dos administradores e em última análise o trabalho à frente do trabalhador.

Contudo, a minuta não define uma política de afastamento para qualificação ainda. A regulamentação deverá ser apreciada e discutida no Consu universitário, mas alguns apontamentos podem ser considerados. Na proposta contida

[101] Recebemos esta minuta por e-mail do Sindicato dos Trabalhadores da Universidade Federal de Juiz de Fora (Sintufejuf). Na descrição, a entidade informa tratar-se de uma minuta apresentada na Comissão de Políticas de Afastamento, criada recentemente para elaborar uma política de afastamentos para qualificação na universidade. Entretanto, o sindicato não menciona com precisão a autoria do documento, mas informa que o conteúdo não reflete na íntegra o posicionamento da comissão.

à página 9 do documento estipula-se que se procura “estabelecer as diretrizes para a formulação e execução de planos, regulamentos, programas e projetos concernentes à qualificação e capacitação no âmbito no âmbito institucional”. Na sequência, o texto segue no sentido de estabelecer os objetivos das ações. O primeiro deles, segundo o texto seria visar “a eficiência, a eficácia e a qualidade dos serviços”. Além da redundância, o texto reafirma a ideia de colocar o trabalho à frente do trabalhador.

Entretanto, achamos importante ressaltar que o estabelecimento de critérios para concessão do afastamento para cursos de stricto sensu, pautados na ligação do curso pretendido com a função do servidor e seu ambiente organizacional defronta-se com as diretrizes da própria instituição que no artigo 5º de seu estatuto que estabelece:

> A Universidade tem por finalidade produzir, sistematizar e socializar o saber filosófico, científico, artístico e tecnológico, ampliando e aprofundando a formação do ser humano para o exercício profissional, a reflexão crítica, a solidariedade nacional e internacional, na perspectiva da construção de uma sociedade justa e democrática e na defesa da qualidade de vida.

Ora, parece estar bem claro no artigo supracitado que as ações devem ser voltadas para o *ser humano,* em seu sentido amplo. Resta então que os gestores, conselheiros e administradores em geral se recordem que a condição de humano antecede a de funcionário, empregado, trabalhador, servidor ou qualquer outra. Mas se o estatuto por si só não for suficientemente claro quanto a estas questões, o Anexo à Resolução nº 24/2006 do Conselho Superior (UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA, 2006b), que trata do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da UFJF reconhece que “[...] os Servidores Técnico-Administrativos passaram a ser considerados Servidores Técnico-Administrativos em educação, sendo atores não só da atividade meio, com também da atividade fim da IFE (ensino, pesquisa e extensão)” (UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA, 2006a, p. 2). Se os Servidores passam a ser também considerados atores da atividade fim, como reconhece o próprio CONSU, não faz sentido outro parâmetro para a concessão dos afastamentos para stricto sensu senão a universalidade.

Ainda corrobora com essa preposição, O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) (UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA, 2016), cujo cronograma prevê em suas metas, em dois anos a partir de 2016 “Implantar políticas

que visem descomplicar os procedimentos relativos aos afastamentos de TAES para cursar mestrado e doutorado” (UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA, 2016, p. 104).

Portanto, não há como negar que o pensar sobre o trabalho se materializa nas ações institucionais da Universidade, muitas vezes sobressaltando seus próprios princípios. Pensamos que antes de formular políticas para o trabalho, estabelecendo que cursos atendem ou não as demandas institucionais, por exemplo, a Universidade deveria lançar-se a um grande seminário para discutir com toda comunidade universitária, principalmente com os trabalhadores, o significado desta palavra *trabalho.* Noções equivocadas irão fatalmente acarretar normas e ações equivocadas, penosas para o trabalhador que já se vê ultrapassado pelo trabalho em grau de importância nas concepções institucionais do espaço universitário.

Em nossa opinião, mais importante que a dinâmica dos setores ou as atividades desenvolvidas nos ambientes organizacionais está a necessidade de ampliar a formação geral do quadro de servidores que apresenta ainda muitas carências (Quadro 9).

Quadro 9 – Qualificação do Quadro de Técnicos-Administrativos, 2016

NIVEL	Totais	Pós-Doutorado	Doutorado	Mestrado	Especialização	Graduação	Ensino Médio	Outros
NIVEL E	466	1	21	146	227	71	---	---
NIVEL D	731	0	1	70	253	188	199	20
NIVEL C	230	0	1	7	62	24	97	39
NIVEL B	74	0	0	0	11	14	23	26
NIVEL A	24	0	0	0	0	5	10	9
Total	1.525	1	23	223	553	302	329	94

Fonte: Pró-reitoria de Recursos Humanos

Fonte: UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA (2016, p. 100)

Como se observa na tabela acima, dos 1525 servidores TAE ativos, apenas 23 chegaram ao doutorado e somente um deles atingiu o nível de pós-doutorado. Considerando os níveis de classificação isoladamente, entre os 230 titulares de

cargos de nível C apenas 7 concluíram o mestrado e entre os 731 ocupantes de cargos de nível D, apenas um havia, no momento da apuração dos dados, concluído o doutorado.

Contudo, o exemplo do ocorrido em 2017, com o indeferimento do pedido de afastamento, somado às opiniões expostas em reunião, questionando a validade do curso em questão para os interesses da instituição, com a ideia de *sacrifícios*, e ainda, a minuta publicada em maio de 2019, apontam que a universidade ainda não amadureceu suficientemente seu entendimento sobre os sentidos do trabalho. Tanto é que em maio de 2018, mês do *Trabalhador*, a administração superior, confusa em seus conceitos, espalhou *outdoors* pelo campus homenageando o *Trabalho* (Figura 6).

Figura 6 – *Outdoors* no campus homenageando o *Trabalho*, 2018

Fonte: O autor. Arquivo pessoal

Que a grande mídia utilize, há anos, o termo *Dia do Trabalho* em seus anúncios de 1º de maio, é facilmente compreensível, já que seus interesses estão diretamente afinados com os interesses do capital. Mas quando uma universidade

assume para si esta postura, ainda que, ao contrário do que ocorre com os meios de comunicação, não o faça conscientemente, acaba por contribuir com um processo que busca suprimir a identidade de classe no discurso[102].

Não é dia do trabalho, o primeiro de maio é dia do trabalhador! Esta tentativa de mudar a história e substituir o dia do trabalhador por dia do trabalho está marcada em eventos emblemáticos. Na Itália, o governo fascista de Mussolini esvaziou a luta dos trabalhadores e transformou a data na *Festa do Trabalho.* Na Alemanha Nazista o dia do trabalhador foi convertido em dia do trabalho para celebrar o trabalho enquanto produção e na Polônia, recentemente, o dia do trabalho ganhou novo nome de *Dia do Descanso.*

Esta consigna, Dia do Trabalho, foi lançada claramente para subtrair desta data seu caráter de classe, o seu sentido de luta para a classe que vive do trabalho e é preciso resistir a esta deturpação. O famoso artigo de Rosa Luxemburgo, publicado no jornal polonês Sprawa Robotnicza em fevereiro de 1894, intitulado "*Quais as origens do 1º de maio*", expressa bem o sentido do termo *Dia do Trabalhador*, criado a propósito pela organização II Internacional dos Trabalhadores como dia de luta da classe trabalhadora. No fim do pequeno artigo Rosa explica:

> O primeiro de maio exige a introdução da jornada de oito horas. Mas mesmo depois desse objetivo ter sido alcançado, o Dia dos Trabalhadores não foi deixado para trás. Enquanto a luta dos trabalhadores contra a burguesia e a dominação de classe continuar, enquanto todas as exigências não forem conseguidas, o dia Dos Trabalhadores será a expressão anual destas exigências. E quando melhores dias raiarem, quando a classe trabalhadora do mundo tiver ganho sua liberdade, então a humanidade provavelmente irá celebrar o Dia dos Trabalhadores em honra às mais amargas lutas e aos muitos sofrimentos do passado. (LUXEMBURGO, 1894).[103]

Constatamos então indícios de uma deturpação institucional dos sentidos do trabalho no espaço que estudamos. A administração universitária reproduz o senso comum no que diz respeito aos valores espirituais do trabalho, com reflexos consequentes na aplicação de suas políticas trabalhistas. Retornando à questão da política de afastamento de servidores efetivos para educação e pesquisa, denominada política de capacitação (equivocadamente em nossa opinião), é preciso entender que

---

[102] Recomendamos o curta-metragem "*Hoje Não é dia do Trabalho*! 1 de maio: entre o modelo, o feriado e a livraria" produzido pelo grupo Normose. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=3lvEGMg48-Y.

[103] Disponível em: https://esquerdaonline.com.br/2019/05/01/quais-sao-as-origens-do-dia-dos-trabalhadores/.

suas prerrogativas não nascem no recorte espacial que estudamos e sim são reproduzidas nele.

A Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (BRASIL, 1991), que rege o serviço público federal difere a *licença para capacitação* do *Afastamento para participar em programa de pós-graduação stricto sensu no país.* No primeiro caso o benefício é previsto no artigo 87 e no segundo no artigo 96A. Interessante que em ambos os casos a redação dos artigos sofreu alterações ao longo dos anos. O Artigo 87, originalmente previa que "A cada quinquênio ininterrupto do exercício, o servidor fará jus a 3 (três) meses de licença, a título de prêmio por assiduidade" fazendo referência ao direito à Licença Prêmio por Assiduidade, mas em 1997, através da Lei 9.527, de 10 de dezembro de 1997, o benefício foi substituído pela *Licença para Capacitação,* ganhando a seguinte redação: "A cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá, *no interesse da administração,* afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por até 3 (três) meses, para participar de curso de qualificação profissional" (BRASIL, 1997, p. 29421).

Vale observar que o descanso de 3 (três) meses, conquistado a cada quinquênio foi subtraído do trabalhador, e no lugar lhe foi dado o "direito" de se qualificar para o trabalho, e ainda sim, com a ressalva de que para tanto, deve estar em sintonia com o *interesse da administração.* De fato, vivemos em uma sociedade em que o "direito à preguiça" tornou-se quase uma heresia, e viver para o trabalho ganhou valor universal. Já o artigo 96-A, que trata do afastamento para mestrado e doutorado foi inserido no RJU apenas em 2009, através da Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, com a seguinte redação:

> O servidor poderá, no interesse da Administração, e desde que a participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, para participar em programa de pós-graduação stricto sensu em instituição de ensino superior no País. (BRASIL, 2009, p. 1).

Esta lei dispõe sobre um tema até então omisso no Regime dos Servidores, mas já nasce carregada de valores distorcidos sobre o trabalho. Primeiramente porque este termo "interesse da administração" impõe a supremacia de um conjunto de interesses, muitas vezes escusos que em muitos casos se conflitam com os interesses dos trabalhadores. Segundo porque *interesse da administração* é um termo excessivamente vago de significados quando falamos de órgãos públicos e, portanto,

políticos. O interesse de uma reitora universitária, por exemplo, pode ser em primeiro grau reeleger-se, de forma que este mecanismo pode tornar-se em muitos casos um mero gatilho para uma prática clientelista, avessa aos sentidos reais do espaço público.

Segundo porque impõe uma série de condições que podemos classificar como surreais. Quem, senão o pesquisador e seu orientador podem definir se é ou não possível conciliar um curso *stricto sensu* com as atividades laborais? O administrador do órgão? Cada pesquisa é uma realidade. A ideia de compensar horário também se destoa da realidade. O aluno do mestrado ou doutorado, quando não está em sala de aula, precisa dedicar seu tempo à pesquisa, à leitura, aos congressos, aos textos da aula seguinte e ao desenvolvimento de sua tese ou dissertação. Além disso tem de dedicar tempo ao cônjuge, aos filhos, aos amigos a seus projetos pessoais. Negar esta realidade também é reafirmar esta máxima que destacamos a pouco de que “quem quer fazer mestrado tem que fazer sacrifícios”.

Da mesma forma que o afastamento para participar em programa de pós-graduação stricto sensu no país, também a composição salarial, da qual se incluem os direitos previstos no plano de carreira instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, se fazem condicionadas por valores apregoados ao trabalho. Especificamente, o incentivo à qualificação, que segundo a lei em questão, em seu artigo 11, será instituído “ao servidor que possuir educação formal superior ao que for exigido para o cargo de que é titular” (BRASIL, 2005, p. 1). Até aí trata-se de um benefício justo, partindo do ponto de vista que compõe os salários de uma categoria pertencente à pasta da educação do governo federal, cujos vencimentos se veem em geral achatados, se comparados às outras pastas do governo, mesmo em se falando de cargos idênticos

Mas no artigo seguinte, uma determinação em particular, disposta no inciso 1º do *caput*, nos chama a atenção, uma vez que “a aquisição de título em área de conhecimento com relação direta ao ambiente organizacional de atuação do servidor ensejará maior percentual na fixação do Incentivo à Qualificação do que em área de conhecimento com relação indireta” (BRASIL, 2005, p. 1). Novamente vemos aqui o trabalho colocado à frente do trabalhador. O próprio termo *Qualificação* é entendido como qualificação para o trabalho, mas em nossa opinião deveria ser concebido como qualificação para o conhecimento em geral. Não somos partidários da ideia de diferenciar renda entre trabalhadores por seu grau de formação. Nosso entendimento

sobre o trabalho nos leva a crer que todo trabalho tem igual valor, e que embora os corpos e mentes se coloquem em movimento individualmente, o trabalho em sociedade é sempre socialmente admitido.

Inadvertidamente, alguns podem ranquear a importância social do trabalho pela profissão, pela técnica ou pelo grau de estudo exigido, e a partir de então admitir valorizações diferentes para diferentes trabalhos. Assim um médico, que cura doenças, seria mais importante que um lixeiro, por exemplo. Mas basta imaginar uma cidade sem pessoas para recolher, destinar e tratar o lixo por um mês que esta teoria cairá por terra. O incentivo à qualificação para nós, portanto, tem efeito de composição salarial, como componente da carreira, justificando-se antes de tudo como reparador da insuficiência salarial, como atenuador das dificuldades financeiras enfrentadas pela categoria, como um benefício que dever ser mantido enquanto necessário nestas condições; existindo outros e mais importantes motivos para se buscar o conhecimento que a qualificação para as atividades laborais, de forma que diferenciar os percentuais de gratificação pela vinculação direta ou indireta do curso pretendido a tais atividades é uma distorção de valores, como já explicamos.

A seguir, a Tabela 3, instituída pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, e, logo após, nossa proposta de tabela alternativa (Tabela 3), que valoriza de forma igual as diversificadas áreas de formação, independentemente na natureza do cargo ocupado pelo servidor ou do ambiente organizacional ao qual o trabalhador está alocado.

Tabela 3 – Percentuais de incentivo à qualificação

Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (curso reconhecido pelo Ministério da Educação)	**Área de conhecimento com relação direta (%)**	**Área de conhecimento com relação indireta (%)**
Ensino fundamental completo	10	–
Ensino médio completo	15	–
Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	20	10
Curso de graduação completo	25	15
Especialização, com carga horária igual ou superior a 360h	30	20
Mestrado	52	35
Doutorado	75	50

Fonte: Adaptado de BRASIL (2005, Anexo IV)

Tabela 4 – Proposta alternativa à tabela de incentivo qualificação

Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do Cargo (curso reconhecido pelo Ministério da Educação)	**Percentual aplicado**
Ensino Fundamental completo	10
Ensino Médio completo	20
Curso de graduação completo	25
Especialização *lato sensu*	30
Mestrado	52
Doutorado	75

Fonte: O autor, 2019

Internamente a Universidade estabelece normas que, obviamente, irão interferir direta ou indiretamente no universo do trabalho em seu espaço. Estas normas condicionam-se a espacialidades maiores, devendo, portanto, conciliar-se com leis, portarias e regimentos em geral, de poderes e órgãos da esfera federal. Sabemos também que se trata a UFJF de um espaço público, e por isso a gestão de seu território dever estar em conformidade com alguns valores incontestáveis como a transparência e a impessoalidade. A introdução destes ideais nos permite iniciar um debate importante sobre a nomeação de titulares para cargos reitor, preenchidos exclusivamente por docentes e para as chefias, gerências e demais cargos de responsabilidade que são preenchidos por diferentes trabalhadores TAES e docentes.

Os cargos de Reitor, Vice-Reitor e Pró-reitores são escolhidos pela comunidade acadêmica, com todas as ressalvas já colocadas na seção anterior[104]. Acrescentamos apenas que os trabalhadores TAES, apesar de participarem com paridade no sufrágio e de ocuparem, em alguns casos, cargos de pró-reitores, são impedidos por questões regimentais a candidatar-se aos cargos de Reitor e Vice-reitor, contradição que merece um amplo debate e carece de correção. O decreto 6.264 de 22 de novembro de 2007, de autoria do então presidente Lula e do ministro Fernando Haddad determina que “somente poderão compor as listas tríplices integrantes da Carreira do Magistério Superior ocupantes dos cargos de Professor Titular ou de Professor Associado 4, ou que sejam portadores do título de doutor”.

[104] Acreditamos ser uma falha no processo democrático a exclusão dos trabalhadores terceirizados e da comunidade externa universitária.

Aguardamos ainda uma explicação convincente para que um TAE com título de doutor não possa também, candidatar-se ao cargo de reitor.

Com relação aos cargos de chefia, gerentes e coordenadores, não encontramos na legislação federal, no estatuto e regimento internos ou no Plano de Desenvolvimento Institucional nenhuma normatização para o preenchimento destes cargos, nem mesmo qualquer planejamento no sentido de regulamentar a questão para tornar o acesso a estes postos mais democrático entre os TAES, sendo a escolha ainda feita a dedo pela administração superior (reitor e pró-reitores).

Além de ferir o princípio da impessoalidade, a ausência de regras criteriosas para escolha dos cargos de responsabilidade possui reflexos indiretos, mas extremamente sérios para a categoria de TAES. Primeiramente porque os ocupantes destas funções acabam por encontrar-se fragilizados em seus cargos, sem garantias de que possam permanecer nos mesmos, uma vez que a decisão da permanência ou não destes servidores em suas funções gratificadas fica sempre a cargo da vontade individual, em última instância, do rei, digo, do reitor.

Em segundo lugar, a categoria também se enfraquece politicamente, uma vez que, de certa forma, se fragmenta entre ocupantes e não ocupantes de cargos de confiança. Se nos permite o leitor desta dissertação o compartilhamento de uma década de experiência como parte desta categoria, temos a dizer que, nos vários comandos de greves em que participamos, durante visitas por adesões nos setores, não raro escutamos de trabalhadores TAES o seguinte argumento: "*Não posso fazer greve porque sou cargo de confiança*" É quase um senso comum entre a categoria essa construção de que *cargo de confiança não faz greve,* ou *gerente/coordenador não faz greve.*

Em nossa opinião, o trabalhador TAE ocupante de *cargo de confiança* é um servidor TAE como qualquer outro, enquadrado no mesmo Plano de Cargos e Salários, no mesmo Quadro de Servidores e, portanto, está sujeito às mesmas sortes, à mesmas defasagens salariais, aos mesmos ganhos e perdas na carreira, ao mesmo plano de saúde, ao mesmo auxílio alimentação e como servidor público federal, às mesmas responsabilidades dispostas em lei. O termo *cargo de confiança* é, portanto, um equívoco. Todo servidor público ocupa um cargo de confiança, mas esta confiança deve ser atribuída à sociedade e não ao grupo de indivíduos que, momentaneamente, cumpre o mandato de gestor. Os gerentes e coordenadores, portanto, podem e devem

sim fazer greve, não são, ou pelo menos, não deveriam ser *cargo de confiança* dos gestores, são apenas TAES que ocupam funções gratificadas.

A propósito, convenhamos que a ausência de critérios previamente definidos para preenchimento dos cargos comissionados desfavorece a própria democracia em nosso recorte espacial, podendo ser bastante nutritivo para a política ruim, ou em outras palavras para a politicagem, onde o projeto de universidade pode ceder lugar a projetos individuais.

Infelizmente não foi possível fazer um estudo detalhado dos cargos comissionados na UFJF para discutir a fundo os critérios de preenchimento dos mesmos, sobretudo porque a universidade não dispõe de um organograma específico de cargos e funções (ou não o encontramos), onde os cargos comissionados pudessem ser mais bem visualizados. Os organogramas que encontramos apenas fazem menção à estrutura administrativa e organização, motivo pelo qual não foram incluídos, sendo ainda uma carência, o organograma por cargos. Aliás este organograma deveria, após ampla discussão coma comunidade universitária, sobretudo com os trabalhadores, ser aprovado em consulta pública e referendado pelo conselho superior.

Neste caso, a criação ou extinção de cada cargo comissionado deveria ser autorizado pelo conselho e receber critérios próprios de preenchimento de acordo com sua natureza e especificidade, como formação profissional vinculada à função, tempo de universidade e no referido setor e tempo de exercício da referida função. No primeiro momento, pensamos que o critério central seja a permanência no cargo por seus atuais ocupantes, de forma que não se pretenda abrir uma temporada de *caça às bruxas* ou *dança das cadeiras,* mas que a partir daí, à medida que estes cargos forem vagando, possa-se abrir editais internos para preenche-los, com toda transparência, de forma que todo servidor que se interessar e que cumpra os requisitos possa candidatar-se a ocupa-los de forma justa, como dever ser na coisa pública.

5.2 O EMPREGO PRIVADO NO ESPAÇO PÚBLICO

5.2.1 O trabalhador terceirizado na Universidade de Juiz de Fora

Neste subitem buscaremos discutir a questão dos trabalhadores terceirizados na Universidade Federal de Juiz de Fora, antes de tudo, mirando no significado da terceirização para o trabalho em geral, no espaço público. É certo que este significado já está expresso ao longo desta dissertação, inclusive na seção teórica, mas falta ainda consolidar informações que possam dar ciência ao que teorizamos. Além do mais, os trabalhadores terceirizados compõem em seu conjunto uma categoria de servidores públicos em nosso espaço, merecendo também nesta pesquisa, assim como os TAES, apontamentos que possam mensurar algumas de suas dificuldades, bem como indicar ações no sentido de atenuar algumas contradições congênitas a esta categoria de trabalhadores.

Cabe ainda ressaltar que o emprego privado, neste subitem, terá uma abordagem diferenciada do emprego público no tópico anterior. Não vamos discutir plano de carreira, afastamentos para educação e pesquisa nem gratificações salariais visto que é uma categoria bastante heterogênica nestes termos. Não existe um quadro único, sendo diversificados contratos com diferentes empresas e os direitos e garantias são, no geral, além de precários se comparados aos TAES, definidos em acordo/convenção coletiva e na Consolidação das Leis Trabalhistas.

O trabalho terceirizado na Universidade subdivide-se em quatro grupos, com um indicador para cada tipo de terceirização: limpeza e conservação, segurança, transporte, manutenção da infraestrutura e apoio administrativo (UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA, 2018a). Na maior parte dos cargos terceirizados a exigência de escolaridade para a função não atinge o ensino médio, como nos mostra o Quadro 10.

Quadro 10 – Quantitativo de trabalhadores terceirizados na UFJF por exigência da função[105]

Exigência mínima para a função	Número do contrato	Quantidade de trabalhadores
Alfabetizado	03/2015	443
	81/2015	
Fundamental incompleto	25/2016	221
	32/2016	
	33/2016	
	34/2016	
	79/2016	
Fundamental completo	22/2016	240
	01/2015	
Médio completo	15/2015	23
	116/2017	
Superior	15/2015	20
	01/2015	5
	Total	**952**

Fonte: O autor, 2019

O grupo de trabalhadores pertencentes ao segmento terceirizado, diferentemente dos empregados públicos não é titular dos cargos que ocupa, ficando refém das decisões patronais e, portanto, o desemprego torna-se para esses trabalhadores um fantasma[106], como no geral é para trabalhadores com vínculos empregatícios estabelecidos com a iniciativa privada. Resta, porém, discutir, no que tange à Universidade, a relação destes trabalhadores com o espaço universitário.

Para entender esta relação, é preciso compreender melhor os mecanismos internos que irão regulamentar o trabalho terceirizado na universidade, mas também compreender a relação que este espaço tem com outras espacialidades, com outras instituições, normas e organismos governamentais. A princípio, destacamos que não encontramos na legislação algo que regule o trabalho terceirizado especificamente nas IFES, a exemplo do que ocorre com os TAES através da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005 (BRASIL, 2005) que dispõe sobre a carreira dos cargos Técnico-Administrativos. Ao contrário, enquanto categoria de trabalhadores, os terceirizados

[105] Consolidação dos dados dispostos na planilha do Anexo A, mais informações contidas no Quadro 9 (UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA, 2016, p. 100).
[106] O próprio Relatório Institucional de 2013 (PINTO; OLIVEIRA; SILVERIO, 2013, p. 37) aponta as demissões excessivas como problemas ocorridos com as empresas terceirizadas.

são abusivamente negligenciados, ou melhor, coisificados pela esfera governamental. Vejamos o que diz a Secretaria do Tesouro Nacional:

> A contratação de serviços terceirizados pela Administração Pública Federal, deverá ser realizada por meio de processo licitatório. Em momento algum deverá pressupor a contratação direta de empregados, pois qualquer que seja o objeto da contratação, jamais a administração estará contratando pessoas e, sim, o serviço. (BRASIL, 1996, p. 5).

A citação acima diz respeito a um manual técnico e, claro, não prova por si só a negligência governamental ao trabalho terceirizado. Ainda assim, trata-se de uma publicação da Secretaria do Tesouro Nacional e, em nossa opinião resume e ilustra a postura da esfera pública federal a esta categoria de trabalhadores.

Ora, que se trata da contratação de pessoas não temos dúvida, as conhecemos, falamos com elas e as chamamos pelo nome. O que podemos questionar de fato é existência concreta da empresa terceirizada, que nada mais é que um pedaço de papel e em nossa opinião mero capital especulativo. A empresa de terceirização não existe espacialmente enquanto meio de produção. Pergunte a um trabalhador da Votorantim onde ele trabalha que logo responderá: na Votorantim. Peça-o que defina seu espaço de trabalho que logo ele fará, começando pelo endereço até explicar cada uma das máquinas que opera. Isso se pode dizer do funcionário da padaria da esquina. Mas pergunte a um trabalhador terceirizado na UFJF onde ele trabalha e certamente ouvirá: Na UFJF – "*só que sou terceirizado*". Óbvio, pois a Universidade é a única representação espacial que lhe cabe para expressar seu trabalho. Logo a frente vamos discutir um pouco melhor nesta escala espacial este tema, mas por hora vamos nos ater a nosso recorte.

Na seção anterior desta dissertação, afirmamos que o trabalhador terceirizado constitui neste espaço uma categoria *abandonada*, quando indagávamos sobre sua exclusão do processo de escolha para reitoria, mas trata-se sobretudo de uma categoria carente de políticas próprias da instituição que visem melhores condições de vida e trabalho, estando sempre fora do eixo de planejamento das ações institucionais. Até a o ano de 2009, pode-se atenuar essa negligência pela ausência de mecanismos institucionais próprios de planejamento que colocassem na ordem do dia a questão do trabalho terceirizado na Universidade.

Contudo, o Decreto nº 5.773, de 09 de maio de 2006 (BRASIL, 2006) que dispõe sobre as funções de regulação, supervisão e avaliação de instituições de

educação superior criou a necessidade de se produzir internamente um Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), ao exigi-lo no 15º artigo para efeito de credenciamento da instituição como Faculdade, Centro Universitário ou Universidade[107]. Paralelamente, o governo criou a Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004 (BRASIL, 2004), instituindo o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES). Como consequência, a universidade criou, ainda em 2004 a Comissão Própria de Avaliação (CPA/UFJF) através das Portarias nº 327 e nº 338 de 2004.

Embora esta comissão tenha sido destituída em 10 de março de 2008 pela portaria 124, os trabalhos se seguiram por nova comissão constituída, contribuindo com a produção de uma proposta de PDI referente ao quinquênio 2009-2011, e um Plano de Desenvolvimento Institucional relativo ao período de 2016 a 2020 além de nove Relatórios de Avaliação Institucional RAI, compreendidos entre o período de 2006 a 2018. Importante frisar que tanto na proposta de PDI 2009-2011[108] como no próprio PDI 2016-2020 não encontramos uma única linha indicando ações e planejamento para a política de pessoal terceirizado.

Ambos os relatórios abordam a questão da força de trabalho na universidade unicamente pelo quadro de servidores efetivos, docentes e TAEs. São tratados assuntos como o perfil dos servidores, plano de carreira, contratações, capacitação e ainda, traçados objetivos e metas para estas categorias, mas não há qualquer problematização sobre os trabalhadores terceirizados.

Dentre os nove Relatórios de Avaliação Institucional – RAI citados acima, pouca coisa se pode admitir em termos de políticas institucionais para os trabalhadores não efetivos. O relatório que se refere ao período de 2006 a 2008 não faz qualquer discussão neste sentido, sendo o pessoal terceirizado citado somente a partir do relatório 2009-2011, mesmo assim de forma absolutamente vaga, sem debate relevante sobre a questão da terceirização e sem definição de medidas concretas para a categoria. A questão dos terceirizados apenas figura neste relatório em uma tabela como meta a ser cumprida: “Efetuar o planejamento de trabalho envolvendo o dimensionamento de docentes, técnico-administrativos, trabalhadores terceirizados [...]” (PINTO; OLIVEIRA, 2012).

---

[107] Revogado pelo Decreto nº 9.235, de 15 de dezembro de 2017 (BRASIL, 2017).
[108] Não encontramos o PDI referente ao período 2009-2013, mas achamos uma proposta dele no site da universidade, disponível em: http://www.ufjf.br/cpa/files/2011/10/relat%C3%B3rio-cpa-final.pdf.

No relatório seguinte, referente a 2012, inicia-se uma tímida inclusão da categoria de terceirizados no planejamento e nas políticas institucionais internas, constando entre as propostas de encaminhamentos a “Política de desenvolvimento de trabalhadores terceirizados, incluindo capacitação para o desenvolvimento de competências” (PINTO; OLIVEIRA, 2012, p. 33). Já o relatório de 2013 se apresenta bastante inovador no que diz respeito à questão da terceirização, inclusive com uma breve autocrítica[109] sobre as condições de vida e trabalho do servidor terceirizado na instituição. Após levantamento das condições gerais de trabalho dos servidores docentes e técnico-administrativos o relatório aponta que:

> Entretanto a IFES ainda apresenta um grande número de servidores terceirizados, que embora possuam direito a acessar alguns equipamentos da universidade, como o Restaurante Universitário e o ônibus dos funcionários, estes trabalhadores, diferente dos concursados, não possuem opção pelo plano de saúde subsidiado, programas de melhoria de sua qualidade de vida ou de avaliação de desempenho vinculado a plano de carreira, e espaço para manifestar seu grau de satisfação com as condições de trabalho e com o próprio trabalho realizado. Alguns problemas têm ocorrido com as empresas terceirizadas contratadas como falta de pagamento e demissões excessivas. (PINTO; OLIVEIRA; SILVERIO, 2013, p. 36–37).

A citação acima reforça o que vimos afirmando nesta dissertação desde o início, que em geral, as relações capital-trabalho são mais desumanas que a relação estado-trabalho, ficando os trabalhadores cujo vínculo se dá diretamente com a iniciativa privada em situação de maior fragilidade que aqueles vinculados diretamente com o poder público. Sobretudo, remete a um reconhecimento institucional de que há sérios problemas relativos ao trabalho terceirizado na universidade, sendo, portanto, necessário estabelecer políticas internas próprias para estes trabalhadores, a fim de se atenuar as condições desfavoráveis impostas a esta categoria.

Contudo e estranhamente, após esse “lapso” de autocrítica da instituição, esta pauta desapareceu novamente dos relatórios de Avaliação institucionais, ficando a questão omissa nos relatórios seguintes, referentes aos anos de 2015, 2016, 2017 e 2018. Não sabemos o motivo, mas o debate iniciado em 2013 sobre a situação dos terceirizados não teve continuidade, conforme já exposto.

Ressalta-se, entretanto, que o Relatório de Autoavaliação Institucional – RAI 2018 faz um singelo aceno à democratização do espaço UFJF para os

---

[109] Nossa opinião.

terceirizados no que diz respeito à ocupação de seus fóruns internos, ao apontar que em agosto de 2018 foi instituído o Fórum Permanente de Diversidade da UFJF, onde “Na ocasião foram eleitos representantes titulares e suplentes dos segmentos docente, discente, TAE e terceirizado, além de integrantes de movimentos sociais externos à instituição” (UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA, 2018b, p. 38). Pela primeira vez, vimos em uma publicação oficial da instituição, a prerrogativa de que estes trabalhadores possam fazer-se representados em um espaço oficial da Universidade.

A Diretoria de Ações Afirmativas (DIAAF/UFJF), que instituiu o Fórum da Diversidade,

> [...] é responsável pela proposição e articulação de ações que sensibilizem e mobilizem a comunidade universitária para a convivência cidadã com as inúmeras realidades presentes na diversidade social, correlacionadas a gêneros e sexualidades, às tradições das culturas, às questões étnico-raciais, à vulnerabilidade socioeconômica, dentre outras. (UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA, 2018b, p. 38).

Ainda no RAI 2018, há a sinalização de uma tímida política para reparar, ao menos em parte, as injustiças sofridas pelos trabalhadores terceirizados enquanto categoria, injustiças estas decorrentes da própria terceirização do trabalho. Ao mencionar a ampliação do Programa Estratégico Boa Vizinhança Línguas, o relatório em questão destaca que “foi lançado pela primeira vez edital para oferecimento de vagas para os trabalhadores terceirizados da UFJF, nos cursos de Língua do programa” (UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA, 2018b, p. 45).

Em nossa opinião, tanto a inserção dos trabalhadores terceirizados no Fórum Permanente da Diversidade através de representação, quanto a reserva de vagas destinadas a estes trabalhadores no Programa Estratégico Boa Vizinhança Línguas representam um movimento progressivo para a realidade destes trabalhadores na universidade, com a ressalva de que o primeiro caso é, em nossa opinião, infinitamente mais relevante. Outrossim nos parece a adoção destas duas medias indicar que há também uma relação do espaço público com trabalhadores terceirizados que nele produzem, ainda que estes tenham seus vínculos contratuais estabelecidos diretamente com o capital. Contudo, vale ressaltar que tais medidas além de incipientes são absolutamente insuficientes, sendo necessário que se retome

com urgência as discussões iniciadas no RAI 2013 (PINTO; OLIVEIRA; SILVERIO, 2013).

A ausência de políticas para os trabalhadores terceirizados e a decorrente omissão aos mesmos nos mecanismos internos de planejamento (RAIS, PDI e Relatório de Gestão) acaba por refletir na contratação com empresas terceirizadas. Se não há nenhuma definição por parte dos órgãos e documentos oficiais responsáveis pelo planejamento das ações que irão atingir o trabalhador terceirizado na universidade, não existem parâmetros e diretrizes para a elaboração de contratos que garantam melhores condições de vida e trabalho a estes trabalhadores. Portanto, em nossa opinião, as ações voltadas aos trabalhadores terceirizados neste espaço devem iniciar-se nos editais para a contratação com as empresas. O Edital, antecipa as condições do contrato e pode impor à empresa a garantia de benefícios aos funcionários, como plano de saúde, carreira, gratificações, auxílio alimentação e vantagens em geral[110].

Entendemos que estas medidas podem ocasionar custos e que, portanto, podem esbarrar em questões de ordem orçamentária. Neste caso é necessário aceitar que existe um conflito de interesses neste espaço, onde um ganho para o trabalhador pode significar em contrapartida uma perda qualitativa na prestação dos serviços. Assim uma equação deve ser feita e a administração tem de ponderar com razoabilidade em que medida deve priorizar a busca pela excelência nos serviços em um extremo e a qualidade de vida do trabalhador no outro. Podemos ilustrar esta assertiva com dois exemplos hipotéticos: hipótese a) A universidade precisa contratar trabalhadores terceirizados para determinada atividade, mas para garantir direitos adicionais a estes servidores precisará abrir mão de determinado quantitativo operando com déficit numérico; b) A universidade terá de escolher entre exigir da empresa contratada a oferta de cursos de capacitação ou plano de saúde para estes trabalhadores.

Ressalva-se também que nem sempre a concessão de direitos previstos em edital irá ocasionar custos financeiros. A Universidade poderia, por exemplo, garantir já no edital de concorrência para a prestação dos serviços terceirizados, um mínimo de estabilidade no emprego a esta categoria, impondo barreiras contratuais

[110] Não entramos no mérito jurídico da questão. São proposições relevantes, mas a viabilidade jurídica ou a forma de se viabilizar tais medidas juridicamente merece um estudo a parte, podendo ser desenvolvido de forma institucional ou acadêmica.

para demissões desmotivadas. Enfim, não pretendemos enumerar possibilidades, mas apenas frisar que uma política mais incisiva para trabalhadores terceirizados pode e deve ser discutida em fóruns apropriados já existentes.

Examinamos alguns editais de licitação para contratação de empresas terceirizadas e observamos poucas exigências a respeito de garantias de direitos para os futuros trabalhadores que seriam contratados[111]. As exigências previstas como obrigatoriedades para as empresas de terceirização, em nosso entendimento, buscam resguardar muito mais a autarquia que os trabalhadores. Dentre elas podemos destacar a exigibilidade de "Formalizar seguro de seus empregados contra riscos de acidente de trabalho, responsabilizando-se também, pelos encargos trabalhistas, previdenciários, ficais e comerciais, resultantes da execução do contrato conforme exigência legal"[112]. Ainda se exige, em todos os editais que analisamos, que as empresas em questão forneçam os uniformes aos trabalhadores e que os valores não sejam descontados, além de outras exigências como por exemplo o transporte ida-volta para o trabalho.

Ofertas de treinamentos e cursos de qualificação também são exigência nos editais. No edital referente ao processo licitatório 0218/2014-COSUP exige-se a "realização de um programa interno de treinamento de seus funcionários nos três primeiros meses de execução contratual visando a adoção de práticas que gerem redução de consumo de energia elétrica e água e menor geração de resíduos sólidos, observadas as normas ambientais"[113]. Este item refere-se a procedimentos de tópico próprio, denominado "XIV Da Sustentabilidade Ambiental", mas não há, nos editais que estudamos, um título próprio da questão trabalhista, a exemplo da questão ambiental. Não há nos editais qualquer título que se denomine ou que trate objetivamente *Dos Direitos e Garantias dos Trabalhadores,* sendo esta questão diluída ao longo dos documentos.

Estes direitos e garantias dos trabalhadores são colocados nos editais a cargo da legislação vigente, sem benefícios adicionais, como plano de saúde ou mecanismos que garantam alguma estabilidade a estas pessoas. Apenas se destacam o cumprimento de exigências legais, a exemplo do que ocorre no item

---

[111] Editais 0216/2014-COSUP, 0218/2014-COSUP, 0228/2014-COSUP e 0179/2014-COSUP.
[112] Processo nº 23071.017806/2014-11. Minuta de Edital de Pregão Eletrônico 0218/2014, Anexo V, minuta de contrato. Cláusula terceira, Das obrigações da Contratada, item 3.43.
[113] Processo 23071.017806/2014-11. Minuta de Edital de Pregão Eletrônico 0218/2014, item 14.1.5

9.1.44 do referido edital, que trata das obrigações da contratada: ‘Cumprir rigorosamente a convenção coletiva da categoria”.

O edital 0216/2014-COSUP chega a estabelecer como exigência, no item 4 – Obrigações da Contratada, o fornecimento de auxilio alimentação para os trabalhadores, mas não determina a forma e valores para tal auxilio, apenas obrigando a empresa a “fornecer até o 5º dia útil do mês em referência auxílio-alimentação integral para os dias trabalhados no mês [...]”[114]. Entretanto tal exigência não se repete no edital 0179/2014-COSUP e 0218/2014-COSUP. No segundo caso, ainda há a menção do benefício, mas não figura no edital como obrigação *líquida e certa* da contratada e sim como obrigação a ser cumprida caso exista na convenção, ou acordo coletivos, tal exigibilidade. Assim, determina-se a contratante deverá quando solicitada encaminhar o “comprovante individualizado de entrega de benefícios suplementares (vale-transporte, vale-alimentação etc.) a que estiver obrigada por força de lei ou de convenção ou acordo coletivo de trabalho”[115]

Os salários dos futuros trabalhadores também são estipulados nos editais. Não foi possível verificar a metodologia para tal, se os valores são reproduções das Convenções Coletivas ou se há algum outro critério interno para a definição deles. Entretanto verificamos uma certa disparidade nestes salários que, no geral são baixos e bem menores que os salários base da tabela salarial da categoria de TAE[116], nas classificações cuja exigência de nível de escolaridade se equiparam aos cargos ocupados pelos terceirizados. Na minuta de pregão eletrônico 0216/2014-COSUP de 25 de novembro de 2014, requer-se a contratação de trabalhadores para ocupar a função de Auxiliar de Serviços de documentação, Informação e pesquisa I, cuja exigência para ocupar a função é o ensino médio completo ou curso técnico completo em áreas afins e experiência profissional, e cujo salário para o cargo perfaz o valor de R$1001,63[117]. Por outro lado, o edital 0228/2014-COSUP, prevê a contratação de trabalhadores terceirizados para o cargo de Técnico de Acervo Cultural, que também

[114] Item 4.34 do edital.
[115] Item 11.8, alínea ‘d’ do referido edital.
[116] Esta comparação será feita de forma mais aprofundada no tópico 4.2 da dissertação.
[117] Item 3.1 do edital.

tem como exigência para o cargo ensino médio completo ou curso técnico completo em áreas afins e experiência na área[118] mas propõe um salário de 2.567,20[119].

5.2.2 O trabalho terceirizado na Universidade de Juiz de Fora

No subitem anterior buscamos uma análise mais qualitativa sobre a terceirização na Universidade Federal de Juiz de Fora, para tanto, abordando a questão predominantemente sob o aspecto mais imediato da realidade, nos níveis totalizantes em que se sustentam o trabalhador, ou melhor no nível administrativo de nosso plano de totalização que conforma dentre outros os elementos trabalhador, contratos, reitoria e relações trabalhistas (Figura 2). Neste momento, entretanto, buscaremos analisar nosso espaço sob uma perspectiva que se aloja predominantemente no nível Estrutural, considerando com prioridade, dentre outros, os elementos terceirização, privatização, e relações de produção.

A terceirização é agora a pasta-base do produto espacial que analisamos, de maneira que é a partir dela que conformamos de fato a síntese de nossa pesquisa, o espaço produzido pelos movimentos da realidade que captamos até então, espaço este resultante de processos históricos conforme identificamos ao longo desta dissertação, o que nos permite dizer que o espaço que analisamos é resultado de sua própria história e não a simples sobreposição de um espaço novo sobre um espaço velho. A forma como este elemento, *terceirização,* se apresentou em nosso espaço está historicamente demonstrado, as contradições que ele carrega foram, na medida do possível, apontadas, restando, portanto, quantificá-lo.

O Quadro 11 apresenta os principais números da terceirização em nosso espaço, consolidando quantitativos relativos ao final do ano de 2017 / início de 2018.

---

[118] Item 5 do edital.
[119] Item 13 do edital.

Quadro 11 – Relação de contratos de terceirização – dedicação exclusiva de mão-de-obra

(Atualizado até 31.12.2017)

Nº do Contrato	Nº da Modalidade de Licitação	Nome da Empresa Contratada	Objeto do Contrato	Valor mensal contratado (último reajuste) (R$)	Nº de funcionários
22/2013	PR 31/2013	Adcon Administração e Conservação Eireli	Serviços de motoristas, motociclistas e lavador de veículos	287.877,14	48
01/2015	PR 216/2014	Adcon Administração e Conservação Eireli	Serviços de apoio administrativo, técnico e operacional p/ UFJF	749.481,81	197
25/2016	PR 21/2016	Adcon Administração e Conservação Eireli	Serviços de portaria p/ atender Diretoria de Segurança	326.378,05	90
15/2015	PR 228/2014	Conservo Serviços Gerais Ltda	Serviços de apoio técnico nas áreas de divulgação de ações culturais e conservação e restauro p/ PROCULT	168.493,72	27
03/2015	PR 218/2014	Planejar Terceirização e Serviços Eireli	Prestação de serviço de limpeza e conservação UFJF	1.231.855,17	279
81/2015	PR 26/2015	SM21 Engenharia e Construções Ltda	Prestação de serviços de engenharia para atender PROINFRA	587.076,25	164
32/2016	PR 48/2015	Plantão Serviços de Vigilância Ltda	Serviços de vigilância armada p/ atender UFJF – JF	712.041,18	114
33/2016	PR 48/2015	Plantão Serviços de Vigilância Ltda	Serviços de vigilância armada p/ atender UFJF - Ewbanck da Câmara	28.887,26	4
34/2016	PR 48/2015	Plantão Serviços de Vigilância Ltda	Serviços de vigilância armada p/ atender UFJF – GV	57.523,28	8
79/2016	PR 49/2016	Liderança Limpeza e Conservação Ltda	Serviços de condução de veículos p/ atender GV	30.382,93	5
116/2017	PR 150/2016	Sindicon Administração de Serviços	Serviços de apoio administrativo p/ atender CEAD	73.688,99	16
			TOTAL	**4.253.685,78**	**952**

Fonte: O autor, 2019[120]

Os dados do Quadro 11 demonstram um total de 952 servidores terceirizados trabalhando, atualmente, na Universidade Federal de Juiz de Fora. Confrontando esta informação com o Quantitativo efetivo de servidores TAEs da UFJF novembro de 2017 (Quadro 6), este número representaria um percentual de 40,25% de um total de 2.365 trabalhadores não docentes presentes na instituição[121], em outras palavras representa aproximadamente 40% de privatização do emprego neste espaço. Mas se considerarmos que, após o Reuni, a universidade privatizou os serviços do Restaurante Universitário da universidade, e que os trabalhadores pertencentes ao quadro de funcionários da empresa que o administra não figuram na relação de contratos de terceirização elaborada pela Coordenação de Contratos (Anexo A), temos um percentual ainda maior.

Segundo levantamos[122], a empresa responsável por produzir e servir os alimentos no Restaurante Universitário possui aproximadamente 100 (cem) funcionários, divididos entre as funções operacionais e administrativas, o que nos

[120] Adaptação do documento fornecido pela Coordenadoria de Contratos UFJF, através de solicitação via e-SIC, protocolo nº 23480001094201811. A resposta e a planilha original podem ser consultadas no Anexo A.

[121] Não considerando, obviamente, os 40 cargos vagos e os 98 postos de trabalhos TAEs ocupados de forma provisória conforme o Quadro 6.

[122] Levantamento feito através de conversa informal com pessoal TAE ligado ao RU cujos nomes preferimos não citar. Entretanto acreditamos que a fonte é segura, com possibilidade de irrelevante margem de erro.

levaria a um montante de 1.052 trabalhadores ligados ao espaço que estudamos, cujo vínculo de trabalho se dá diretamente com a iniciativa privada[123]. Consolidando os dados, temos o emprego privado representando aproximadamente 42,7% de toda força de trabalho neste espaço se consideramos os trabalhadores da empresa que gerencia o RU e desconsideramos os trabalhadores TAEs que ocupam cargos provisórios (em extinção) conforme Quadro 12.

Quadro 12 – Força de trabalho não docente na UFJF números absolutos e relativos, 1º de janeiro de 2018

Emprego Público		**Emprego Privado**	
Cargos efetivos 1.413	Cargos provisórios (em extinção) 98	Empresas de terceirização de mão-de obra 952	Empresa de terceirização de serviço RU 100
Total geral de servidores não docentes 2.563		Total geral de servidores não docentes excluídos cargos provisórios 2.465	
Percentual de privatização do emprego considerando o total geral 41,04%		Percentual de privatização do emprego desconsiderando cargos em extinção 42,07%	

Fonte: O autor, 2019[124]

O Quadro 8 nos fornece um panorama geral dos quantitativos da terceirização em nosso recorte espacial a partir de 1º de janeiro de 2018 onde podemos, entre outras coisas questões, depurar que a privatização do emprego atinge quase metade de toda força de trabalho não docente da universidade. Noutro sentido, se consideramos os conceitos que definimos e as análises qualitativas do trabalho em nosso espaço feitos até aqui, concluímos haver motivos para preocupação e que estes índices representam na verdade alto grau de precarização do trabalho em nosso espaço.

Mais preocupante ainda se torna a questão do trabalho na Universidade Federal de Juiz de Fora quando correlacionamos estes dados aos que foram apurados no seção 3 desta dissertação no que toca à questão da privatização do emprego, onde se pode verificar com nitidez o avanço da terceirização, tendo como consequência o

[123] Os números não contemplam outras pessoas jurídicas ligadas à UFJF como a Fundação de Apoio e Desenvolvimento do Ensino, Pesquisa e Extensão, por exemplo, uma vez que estes espaços não fazem parte de nosso recorte.

[124] Consolidação dos dados apresentados em: Tabela 2, Quadro 6, Quadro 11 e levantamento informal sobre o quantitativo de trabalhadores terceirizados no RU.

aumento da produtividade do espaço em uma ponta e da precarização do trabalho em outra (sem pretender estabelecer uma relação de causa e consequência ou qualquer proporção entre os eventos). Fato é que a terceirização tem aumentado significativamente em nosso espaço, conforme nos mostra a Tabela 5.

Tabela 5 – Terceirização por período: números absolutos e relativos

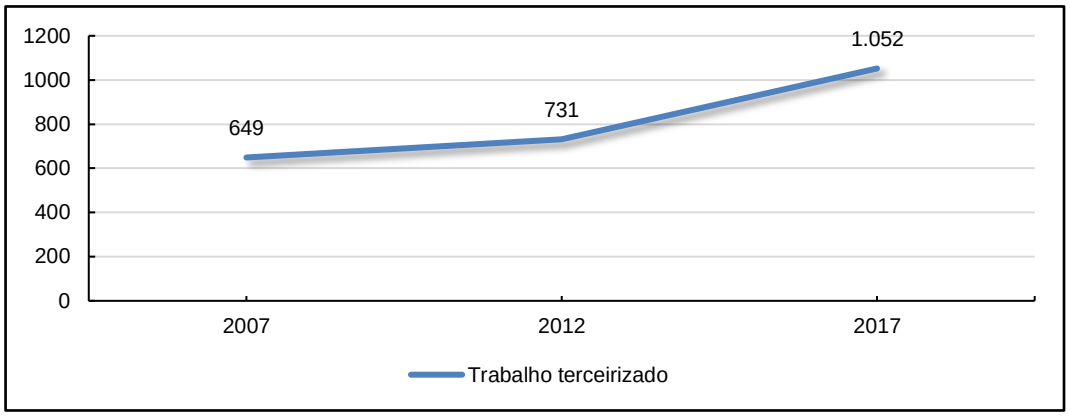
Variáveis	**2007**	**2012**	**2017**
Total de trabalhadores terceirizados*	649	731	1.052
Proporção de terceirizado em relação aos efetivos não docentes (%)	36,7	36,3	42,7

Nota: *Considera-se para cálculo os Quadro 1, 4 e 12.

Fonte: O autor

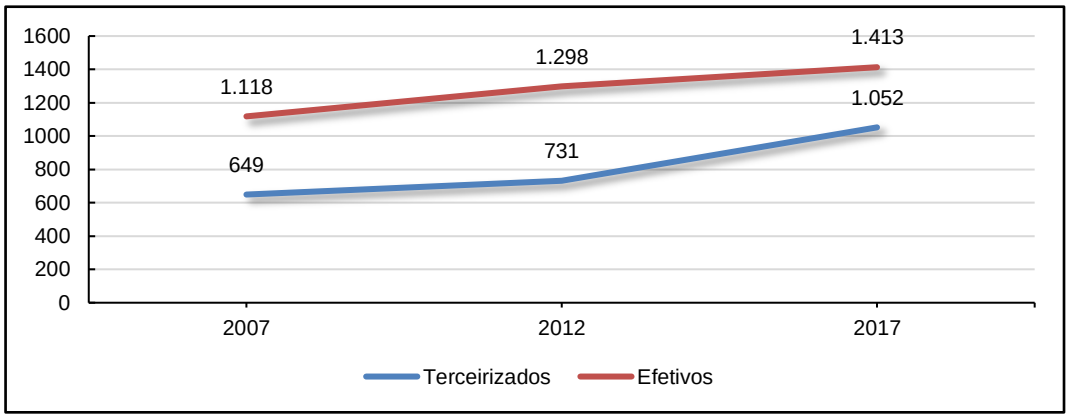
Primeiramente explicamos que os percentuais de trabalhadores terceirizados em relação aos efetivos nos dois primeiros períodos do quadro acima não levaram em consideração os cargos em extinção porque para nós apenas faz sentido considerá-los no último período analisado, pois nos anos de 2007 e 2012, em relação ao ano de 2017 eles não eram efetivamente provisórios. Outrossim observa-se no quadro acima um comportamento crescente de 2007 a 2017 com relativa estabilidade entre os dois primeiros períodos. Como explicamos na seção anterior, a terceirização de fato ganhou corpo na universidade a partir da década de 90, sobretudo com a extinção de cargos na era FHC, sendo estes postos de trabalho gradativamente substituídos por empregos privados. Nas Figuras 7, 8 e 9 é possível visualizar o comportamento do trabalho terceirizado em nosso espaço em termos quantitativos.

Figura 7 – Gráfico do trabalho terceirizado: números absolutos



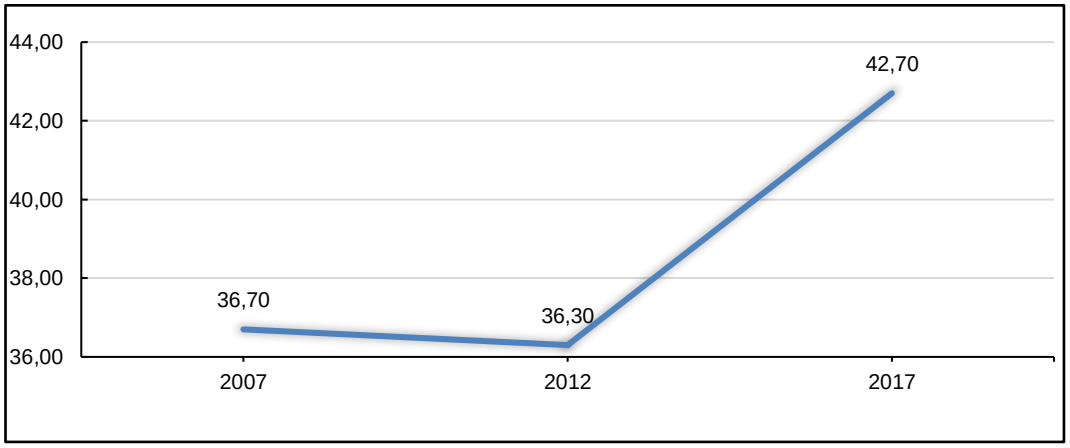
Fonte: O autor, 2019

Figura 8 – Gráfico da relação de empregos públicos *versus* privados



Fonte: O autor, 2019

Figura 9 – Gráfico do percentual de empregos privados em relação a empregos públicos



Fonte: O autor, 2019

Os gráficos acima apontam que a terceirização se desacelerou em entre 2007 e 2012 em proporção ao quadro de TAEs e ganhou força novamente entre os anos de 2012 a 2017, período pós implementação do Reuni. Isso não significa que a terceirização não tenha avançado neste período, conforme nos mostra a Figura 7. Por uma conta simples concluímos que entre 2007 e 2012 houve um acréscimo de 82 novos vínculos com a iniciativa privada, o que equivale a um aumento em termos absolutos de 12,63%. Contudo atribuímos esta relativa estabilidade ao fato de que o Reuni permitiu à universidade a contratação de novos servidores no período de sua implementação, embora as contratações tenham ficado bem abaixo do que foi pactuado, conforme discussão já feita nesta pesquisa. O método dialético nos permite uma leitura mais crítica da realidade estudada e, desta forma percebemos que o Reuni carrega em si contradições que negam sua afirmação, pois ao passo que pactuou a contratação de novos TAES criou mecanismos que acarretaram o aumento da terceirização no espaço que estudamos.

Ainda podemos concluir que, nos últimos anos, o aumento da terceirização acarretou uma grande precarização do trabalho no espaço que estudamos, primeiro porque podemos concluir dos números acima que mais de quarenta por cento dos trabalhadores não docentes são significativamente excluídos de participação política nele pois, conforme já discutimos não participam das eleições para a reitoria e, com exceção ao Fórum Permanente da Diversidade, não possuem representação nos conselhos deliberativos da universidade e, segundo por questões de ordem material mesmo, pois este trabalhadores recebem, no geral, salários bem inferiores aos recebidos pelos equivalentes trabalhadores TAES, embora o custo de contratação destes trabalhadores através da empresas de terceirização não seja condizente com os baixos salários e ausência de benefícios que fazem parte da realidade desta categoria.

Elaboramos o Quadro 13, onde é possível visualizar a desigualdade salarial entre efetivos e terceirizados. Salientamos que não dispomos de todas as minutas de contrato, anexas aos referidos pregões eletrônicos para o levantamento de dados, de forma que alguns contratos ficaram de fora do quadro comparativo, e ainda, os valores correspondem ao ano de 2015 e estão embasadas no que está disposto nos editais, uma vez que infelizmente não conseguimos acessar os contratos firmados com as empresas após o processo licitatório. Portanto incluímos no quadro os editais (pregão)

048/2015, 0216/2014, 0218/2014 e 0228/2014. Estes pregões estão também referenciados na tabela que consta no Anexo A.

Quadro 13 – Desigualdade salarial entre efetivos e terceirizados

Número do Pregão	Função	Exigência para o cargo	Salário base R$	Referência TAE (piso salarial R$)
048/2015	Vigilante armado	Ensino fundamental	1.350,00	**Classificação C** (geralmente ensino fundamental) R$1.656,23
0216/2014	Auxiliar de serviços de documentação e pesquisa I	Ensino médio	1.001,63	
	Auxiliar de serviços de documentação e pesquisa II	Ensino médio	1.463,73	
	Auxiliar de pesquisa	Ensino Fundamental	1.057,03	**Classificação D** (geralmente ensino médio) R$2.071,59
	Copeiro	Ensino Básico completo	773,82	
	Recepção e atendimento ao público	Ensino médio	1.328,37	
	Organizador de eventos	Curso Superior	1.854,09	
218/2014	Servente	Alfabetizado	773,82	**Classificação E** (geralmente ensino superior) R$3.491,95
	Limpador de vidros		847,33	
	Encarregado		1.278,07	
0228/2014	Coordenador de eventos	Superior	1.550,00	**Salário mínimo** R$724,000
	Montador expositor/curador	Superior	2.567,20	
	Técnico em acervo cultural	Ensino médio	2.567,20	

Fonte: O autor, 2019

5.3 TERCEIRIZAÇÃO: O MITO DA EFICIÊNCIA FINANCEIRA

Tornou-se um debate bastante recorrente entre diversos trabalhos acadêmicos a perspectiva financeira sobre a questão da terceirização, com apontamentos divergentes sobre a questão. Alguns defendem a terceirização *no serviço público à luz do princípio da eficiência* enquanto outros questionam a efetividade deste princípio na terceirização de serviços nos órgãos públicos. Aliás, o primeiro caso refere-se particularmente ao título de uma monografia de conclusão de curso, apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora por Rafaela Tereza Alves Rodrigues (RODRIGUES, 2013). Já no resumo da pesquisa a autora explica que

> buscou-se demonstrar que mesmo em decorrência de inúmeras fraudes no entorno deste tipo de contratação a terceirização de atividade-meio deve ser

> vista como uma ferramenta importante, apta a auxiliar o gestor público a desenvolver uma administração mais eficiente, visando não só a economia de recursos públicos como também a maior satisfação dos administradores na prestação de serviços pelo Estado. (RODRIGUES, 2013, p. 4).

Apesar de não apresentar números em sua pesquisa que confirmem ou não uma possível vantagem financeira ou melhoria da qualidade dos serviços prestados a autora conclui que “A terceirização é uma importante ferramenta à disposição da administração pública com o objetivo de se alcançar uma atuação mais eficiente em termos quantitativos e qualitativos” (RODRIGUES, 2013, p. 44).

Entre os trabalhos acadêmicos que questionam a eficiência financeira como no princípio eficaz à terceirização na administração pública, destacamos uma pesquisa apresentada ao XXV Congresso Brasileiro de Custos – Vitória, ES, intitulada *Terceirizações no Setor Público: Uma Análise sob a ótica da Teoria dos Custos de Transição* (PACHECO et al., 2018).

A pesquisa em questão buscou identificar os custos de transição na terceirização de limpeza e conservação e de vigilância e segurança em uma instituição pública da região Centro-Oeste brasileira (não foi revelado o nome), utilizando-se dados relativos ao período de 2014 a 2017. Os referidos serviços eram realizados por servidores públicos e foram substituídos por trabalho terceirizado. Comparando os dois cenários os pesquisadores concluíram que

> Não houve economia de custos com a contratação de empresas terceirizadas, pois os valores aplicados com a terceirização foram 35,5% maiores que se tivesse sido realizado concurso e realizasse a prestação desses serviços através de servidores efetivos. (PACHECO et al., 2018).[125]

Contudo, este subitem não pretende criar leis gerais sobre a eficiência financeira da terceirização, dado que para isto seria necessária uma pesquisa a parte que pudesse observar repetições de fenômenos entre outras questões metodológicas. O que pretendemos neste subitem é demonstrar em poucas páginas que, especificamente no espaço que estudamos, a terceirização de fato não se mostra economicamente eficiente como apregoam seus defensores, que pelo contrário, através de análises quantitativas já suficientemente levantadas nesta pesquisa, somadas a alguns novos quantitativos que transformados em dados qualitativos

[125] Disponível em: https://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/view/4507.

constatam: entre os agentes espaciais envolvidos com o trabalho terceirizado em nosso espaço, apenas os empresários se beneficiaram.

O primeiro passo consiste em transpor informações do Quadro 11, para se chegar ao valor médio pago pela instituição a cada servidor. Ressaltamos, entretanto, que nossos resultados sugerem apenas uma ilustração da questão, servindo de referência para uma compreensão realista, mas superficial sobre os custos da terceirização, uma vez que não aplicamos um método próprio de cálculo para este propósito, ficando por um lado uma sugestão para estudiosos da área e por outro uma reflexão sobre a suposta eficiência financeira da terceirização. Ainda sim servirá para balizar os gastos com o trabalho terceirizado com os gastos referentes ao empregado público, apontando como esta modalidade além de prejudicial para a classe trabalhadora não implica em economia relevante para o Estado, ao menos em nosso espaço.

Segundo informação da Coordenação de Contratos da UFJF (Quadro 11), os valores mensais pagos às empresas de terceirização alcançaram, em 2017, R$4.253.685,78. Ressalva-se que há um enorme desnível salarial entre os terceirizados, como já demonstrado na pesquisa, mas dividindo-se o valor gasto mensalmente pelos 952 trabalhadores contratados, conforme a planilha em questão, depuramos um gasto mensal de R$ 4.468,15, em média, por servidor. Para se ter uma ideia, dos 952 postos de trabalho terceirizados, apenas 25 exigem formação superior (Quadro 10), equivalendo-se no geral ao nível de classificação E da tabela PCCTAE (pela formação exigida) cujo piso salarial corresponde a R$4.180,66. Mas, de acordo com o mesmo Quadro, dos 952 postos terceirizados, 904 exigem no máximo o ensino fundamental completo, o que na carreira de TAES corresponderia, em geral, ao nível de classificação C, com piso de R$1.945,00, menos da metade do valor médio pago pela universidade às empresas por servidor “precarizado”.

Resta ainda um comparativo: se as empresas de terceirização, no geral, recebem em média mais que o dobro do valor pago ao piso correspondente da carreira TAE por trabalhador, devem pagar aos trabalhadores terceirizados no mínimo, em média, o valor do piso salarial dos servidores efetivos, certo?

Errado, o Quadro 13 mostra que os salários dificilmente ultrapassam R$1.500,00 e em muitos casos paga-se entre R$773,82 e R$1.350,00[126], ou seja, as

[126] Lembrando que os valores foram retirados de editais de licitação elaborados entre os anos de 2014 e 2017.

empresas pagam praticamente a metade do que se paga no PCCTAE e recebem por cada trabalhador terceirizado praticamente o dobro do piso dos trabalhadores efetivos. Mas frisamos, não são os números que importam, é a contradição. A terceirização no espaço que estudamos torna-se aberrante se pensarmos que representa por um lado a precarização do trabalho para quase mil trabalhadores, com consequência para suas respectivas famílias e dependentes, gerando por outro lado um custo adicional enorme para o Estado.

Pensamos que, ainda que representasse, efetivamente, diminuição de custos para o Estado, a terceirização seria algo absolutamente condenável, em vistas do custo social que cria para a classe trabalhadora. À esta altura do campeonato torna-se impossível para este pesquisador não perguntar a quem de fato realmente interessa esse mecanismo, quem realmente se beneficia do discurso do "*Estado eficiente*" e dos valores pertinentes ao trabalho na sociedade?

6 PARAFRASEANDO MARX: “SER TRABALHADOR PRODUTIVO NÃO É SORTE, É AZAR” – CONSIDERAÇÕES FINAIS

Chegamos à última parte desta pesquisa onde discutiremos os resultados de nossa ciência. Seria talvez precipitado chamá-la de conclusão tendo em vista que este termo pressupõe de certa forma uma linha de chegada, o término de um decurso, um resultado que parece ser inconciliável com a proposta de nosso projeto. Isto porque concluir, segundo Ferreira, significa “Pôr término [...] Ajustar definitivamente, deduzir [...] terminar de falar” (2000, p. 171). Chegar a uma conclusão significaria cessar o movimento da realidade que pesquisamos, seria definir nesta última etapa o final da história quando na verdade a dialética nos mostra que estamos neste momento no início ou na afirmação de uma nova realidade, ainda e sempre em movimento.

Nossa pesquisa demonstrou que o trabalho na Universidade Federal de Juiz de Fora tem suas origens na relação promíscua do Estado com a Iniciativa privada na área da educação superior, relação esta que ainda persiste e que como também já demonstramos nesta dissertação passou por transformações cujo movimento se deu de forma dialética, em espiral, preservando a essência, mas assumindo novas formas, criando novos elementos, mas mantendo vivos os elementos do passado. Se por um lado o Estado não financia mais as faculdades privadas através de subvenções diretas como era nas décadas de 40 e 50, o faz através da renúncia fiscal, do Prouni e do Fies.

Mas astuto, o capital descobriu também, a partir da década de 90 um novo espaço para se reproduzir: o espaço público. Para tanto se faz necessário que se mantenha vivo um fator importante de sua relação com o capital, a promiscuidade, e que se crie novos mecanismos adequados a ela, onde podemos destacar a extinção de cargos públicos, e também o Reuni como importantes modificações espaciais que levaram à privatização do emprego em nossa universidade. A partir de então começamos a entender que este espaço, a universidade, começara a tornar-se produtivo para o capital, e que a base desta produtividade é justamente nosso objeto, o trabalhado. Para se tornar produtivo um espaço público é preciso uma mutação no perfil do trabalho, ou seja, é necessário modificar sua empregabilidade transformando empregos públicos em privados.

Não foi nossa intenção desenvolver uma geografia do trabalho voltada para o tema da terceirização, nosso objetivo como se vê nas páginas iniciais foi sempre desenvolver um uma pesquisa geográfica sobre o trabalho, compreendido filosoficamente por sua relação metabólica com a sociedade e com o próprio homem. Com franqueza cremos que o objetivo foi cumprido, mas pese-se a importância da terceirização para o trabalho neste espaço para que se compreenda as páginas que lhe dedicamos. Contudo, esta pesquisa buscou contribuir para o entendimento do processo histórico deste espaço, mas uma história que não se limita ao passado, que pelo contrário nos faz entender também o presente de forma histórica.

Nossas considerações sobre esta pesquisa estão diluídas ao longo da mesma e muitas vezes se repetem no decurso dessa dissertação, já que as contradições do trabalho neste espaço também se repetem ao longo da história, com nova roupagem. São contradições que resultam da disputa material entre as classes e é justamente aí que o Estado capitalista atuou com maior incisão, criando condições para que o emprego público desse lugar ao emprego privado, o que por sua vez, permitiu a produção de mais-valia. Estas ações, resultam sempre em contradições que a bem da verdade precarizam as condições de vida de inúmeras famílias de trabalhadores. Assim não houve outra perspectiva para analisarmos o trabalho em nosso espaço senão a das contradições. Foram elas que criaram as condições para que a realidade do nosso espaço se coloque em movimento e foram justamente elas que tentamos identificar ao longo desta dissertação.

Nem todos os objetivos, inicialmente traçados foram alcançados. Acreditamos que há em nossa geografia um debate ainda a ser feito sobre as questões territoriais que tangem as relações de trabalho neste espaço. Esta discussão seria feita tomando-se como referência o Hospital e Restaurante Universitários, onde empresas coadministram os referidos setores com a autarquia. Estes seriam dois produtivos estudos de caso, mas infelizmente, dadas as limitações do tempo, não tivemos o alcance de investigar. Contudo, apenas para ilustrar, há um episódio ocorrido durante a greve de 2012 onde, em uma determinada assembleia a categoria não conseguiu avançar na pauta de reivindicações frente o governo porque ficou presa a debates que tinham como tema conflitos entre a categoria de TAES e Funcionários da Ebserh, empresa que administra o hospital. Deixemos, portanto, este estudo para outra oportunidade.

O Ponto Eletrônico instituído para os TAES da UFJF em 2018 também seria discutido durante o debate sobre a questão dos valores apregoados ao trabalho, sob a perspectiva da reprodução do senso comum como sobre o controle da jornada e sobre o trabalho em geral, mas a amplitude deste debate nos levou a abandonar esta discussão que não é central no tema que discutimos.

Ademais, entendemos nosso objeto, o trabalho, como sendo bastante complexo, de forma que pensamos ter havido uma preocupação extra de explicar o que é este trabalho na geografia que supomos empreender. Isto justifica em nossa opinião o porquê de termos buscado resposta a esta pergunta a partir de uma escala temporal tão remota, explicando o trabalho desde a Grécia Antiga. Assim, buscamos fazer um debate mais rico possível sobre o que é o objeto que estudamos demonstrando seu metabolismo com a sociedade e com o home em uma escala histórica.

A questão conceitual foi bastante importante para o desenvolvimento da pesquisa, subsidiando o debate a todo momento. Não pensamos ser este um trabalho epistemológico, de forma que reconhecemos que os conceitos que trabalhamos merecem um aprofundamento maior, mas não está dado pela realidade que isto não possa ser feito a posteriori. Ainda sim com a devida humildade cremos ter sido bastante frutífero trazer à tona esta perspectiva da privatização do emprego considerando o desenvolvimento temático desta pesquisa.

Acreditamos também ter se confirmado nossa hipótese de que o Capital, através de mecanismos espaciais criados pelo Estado, de fato modificou a realidade do trabalho, tornando produtivo o Espaço que outrora era improdutivo para seus interesses. Este é o eixo central desta dissertação, mas apenas se confirmou na antítese da pesquisa, ou melhor, seção 4 cuja historicidade está voltada para o pós-constituinte de 1988, tema abordado sob a ótica de suas contradições para o trabalho em nosso espaço.

Resta-nos elucidar que dividimos a pesquisa prática em três seções, determinando a cada, um momento histórico e uma correspondente fase do pensamento dialético que desenvolvemos sobre o espaço que estudamos: tese, antítese e síntese. Mas este fora apenas um recurso estratégico que facilitou nossa análise e tornou didática a forma que explicamos nosso objeto, de forma que não pensamos o método dialético assim de maneira tão cartesiana. Seria possível em

cada seção captar os movimentos da realidade e identificar nestes movimentos novas etapas de afirmação, negação e negação da negação.

Em outras palavras, cada seção pode possuir em si as três fases da dialética, de forma que o seção dois, ao qual conveniamos ser a afirmação da pesquisa, assim como os demais que perfizeram a negação e a negação da negação, poderia também apresentar uma antítese e uma síntese, e novamente subdividir cada uma de suas etapas em três fases da dialética e assim sucessivamente, a depender do grau de aprofundamento do estudo. Portanto, o que privilegiamos de fato foi apresentar na pesquisa prática uma estrutura que possibilitasse compreender, de acordo com nossa interpretação sobre o método de análise que escolhemos, o espaço que estudamos em fases historicamente distintas e à luz do materialismo dialético.

Da mesma forma que compreendemos o movimento da realidade que estudamos olhando para trás, o fazemos olhando para frente. Explicando, o trabalho em nosso recorte espacial é um objeto em constante movimento quando analisado seu decurso histórico, como demostramos ao longo de toda pesquisa. Mas o mesmo princípio se aplica quando projetamos este objeto no espaço e no tempo: o princípio do movimento dialético da realidade.

Quando preparávamos a formatação desta pesquisa para a entrega de sua versão final à Banca Examinadora, recebemos a notícia de um novo projeto de governo com vistas ao que compreendemos ser, a exemplo do Reuni, uma nova Reestruturação Espacial para as Universidades Federais brasileiras. Não houve tempo hábil para um exame que possuísse um formato científico sobre este projeto intitulado "*Future-se*", até porque o projeto em si não foi até este momento da pesquisa apresentado, mas apenas anunciado. Contudo, o anúncio feito pelo governo federal é bastante explícito quanto ao caráter privatista do projeto e certamente acarretará novos impactos ao trabalho em nosso espaço.

O primeiro tópico, do primeiro dos três eixos do programa anunciado no sítio do próprio MEC[127] já apresenta claramente o objetivo central de privatizar o emprego nas universidades e consequentemente, às custas de um enorme prejuízo social, tornar estes espaços mais produtivos para o capital. O primeiro objetivo destacado pelo MEC no anúncio é justamente "Promover a sustentabilidade financeira, ao estabelecer limite de gasto com pessoal nas universidades e institutos

[127] Disponível em: http://portal.mec.gov.br/component/content/article?id=78211

– hoje, em média, 85% do orçamento das instituições são destinados para isso. Para a administração pública, a Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) estabelece percentual máximo de 60%".

Por fim, concluímos que a Universidade Federal de Juiz de Fora vem tornando-se ao longo de um processo histórico, um espaço produtivo para o Capital, desumano para as relações de trabalho em muitos aspectos, e mais, segue na tendência de tornar-se ainda mais produtivo, e como consequência ainda mais desumano. Como dizia Marx

"ser trabalhador produtivo não é sorte, é azar".
(MARX, 1996b, p. 138)

REFERÊNCIAS

ALTHUSSER, L. **Ideologia e aparelhos ideológicos de estado**. Lisboa: Presença, 1970.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2003.

BRASIL. Decreto nº 19.581, de 11 de abril de 1931. Dispõe que o ensino superior no Brasil obedecerá, de preferencia, ao systema universitario, podendo ainda ser ministrado em institutos isolados, e que a organização technica e administrativa das universidades é instituida no presente Decreto, regendo-se os institutos isolados pelos respectivos regulamentos, observados os dispositivos do seguinte Estatuto das Universidades Brasileiras. **Diário Official**, Rio de Janeiro, p. 5800, 15 abr. 1931.

BRASIL. Lei nº 452, de 5 de julho de 1937. Organiza a Universidade do Brasil. **Diário Official**, Rio de Janeiro, p. 14830, 10 jul. 1937.

BRASIL. Decreto nº 1.713, de 28 de outubro de 1939. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União. **Coleção de Leis do Brasil de 31/12/1939**, Rio de Janeiro, v. 8, p. 92, 31 dez. 1939.

BRASIL. Lei nº 1.254, de 4 de dezembro de 1950. Dispõe sôbre o sistema federal de ensino superior. **Diário Oficial da União**: seção 1, Rio de Janeiro, p. 017537, 8 dez. 1950.

BRASIL. Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952. Dispõe sôbre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 16865, 1 nov. 1952.

BRASIL. Lei nº 3.858, de 23 de dezembro de 1960. Cria a Universidade de Juiz de Fora, Minas Gerais, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 16272, 23 dez. 1960.

BRASIL. Decreto nº 50.212, de 28 de janeiro de 1961. Aprova Estatuto de Universidade. (Universidade de Juiz de Fora, MG). **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, p. 1023, 6 fev. 1961a.

BRASIL. Lei nº 3.998, de 15 de dezembro de 1961. Autoriza o Poder Executivo a instituir a Fundação Universidade de Brasília, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 11221, 20 dez. 1961b.

BRASIL. Decreto nº 51.412, de 20 de fevereiro de 1962. Aprova o Quadro do pessoal da Universidade de Juiz de Fora e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 2237, 23 fev. 1962a.

BRASIL. Lei nº 4.069, de 11 de junho de 1962. Fixa novos valores para os vencimentos dos servidores da União, institui empréstimo compulsório e altera legislação do Impôsto de Renda, autoriza emissão de títulos de recuperação financeira, modifica legislação sôbre emissão de letras e obrigações do Tesouro Nacional e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 6653, 15 jun. 1962b.

BRASIL. Decreto nº 53.264, de 13 de dezembro de 1963. Dispõe sobre a Reabilitação Profissional na Previdência Social. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 10606, 16 dez. 1963.

BRASIL. Decreto nº 53.965, de 11 de junho de 1964. Proíbe a nomeação ou admissão de pessoal na forma que estabelece e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 5074, 15 jun. 1964.

BRASIL. Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sôbre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, 27 mar. 1967. Suplemento.

BRASIL. Lei nº 5.540, de 28 de novembro de 1968. Fixa normas de organização e funcionamento do ensino superior e sua articulação com a escola média, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 10369, 28 nov. 1968.

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. Decretos de 16 de agosto de 1972. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 7326, 17 ago. 1972.

BRASIL. Decreto nº 77.325, de 22 de março de 1976. Dispõe sobre a transposição e transformação de empregos para as Categorias Funcionais dos Grupos Artesanato, Serviços Auxiliares, Outras Atividades de Nível Superior, Outras Atividade de Nível Médio e Serviços de Transporte Oficial e Portaria, da Tabela Permanente da Universidade Federal de Juiz de Fora, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 21, 25 mar. 1976. Suplemento 1.

BRASIL. Ministério Extraordinário para Assuntos de Administração. Secretaria de Pessoal Civil. Parecer nº 318/55. Aplicacão do reposicionamento autorizado pela E.M. nº 77, de 22.02.85, para cálculo de pensões estatutárias. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 8522, 18 jun. 1985.

BRASIL. Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987. Aprova o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 11768, 24 jul. 1987a.

BRASIL. Lei nº 7.596 de 10 de abril de 1987. Altera dispositivos do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, modificado pelo Decreto-lei nº 900, de 29 de setembro de 1969, e pelo Decreto-lei nº 2.299, de 21 de novembro de 1986, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 5253, 13 abr. 1987b.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 19 abr. 1991.

BRASIL. Secretaria do Tesouro Nacional. **Manual SIAFI**. Brasília: Secretaria do Tesouro Nacional, 1996.

BRASIL. Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997. Altera dispositivos das Leis nºs 8.112, de 11 de dezembro de 1990, 8.460, de 17 de setembro de 1992, e 2.180, de 5 de fevereiro de 1954, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 29421, 11 dez. 1997.

BRASIL. Lei nº 9.632, de 7 de maio de 1998. Dispõe sobre a extinção de cargos no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 8 maio 1998.

BRASIL. Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004. Institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 3, 15 abr. 2004.

BRASIL. Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 13 jan. 2005.

BRASIL. Decreto nº 5.773 de 09 de maio de 2006. Dispõe sobre o exercício das funções de regulação, supervisão e avaliação de instituições de educação superior e cursos superiores de graduação e sequenciais no sistema federal de ensino. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 6, 10 maio 2006.

BRASIL. Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007. Institui o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais - REUNI. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 7, 25 abr. 2007a.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Superior. **REUNI – Reestruturação e Expansão das Universidade Federais**: diretrizes gerais. Brasília: Ministério da Educação, 2007b.

BRASIL. Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009. Dispõe sobre a reestruturação da composição remuneratória das Carreiras de Oficial de Chancelaria e de Assistente de Chancelaria, de que trata o art. 2o da Lei no 11.440, de 29 de dezembro de 2006, da Carreira de Tecnologia Militar, de que trata a Lei no 9.657, de 3 de junho de 1998, dos cargos do Grupo Defesa Aérea e Controle de Tráfego Aéreo - Grupo DACTA, de que trata a Lei no 10.551, de 13 de novembro de 2002, dos empregos públicos do Quadro de Pessoal do Hospital das Forças Armadas - HFA, de que trata a Lei no 10.225, de 15 de maio de 2001, da Carreira de Supervisor Médico-Pericial, de que trata a Lei no 9.620, de 2 de abril de 1998, das Carreiras da Área de Ciência e Tecnologia, de que trata a Lei no 8.691, de 28 de julho de 1993, do Plano de Carreiras e Cargos da Fundação Oswaldo Cruz - FIOCRUZ, de que trata a Lei no 11.355, de 19 de outubro de 2006, das Carreiras e do Plano Especial de Cargos do Departamento Nacional de Infra-Estrutura de Transportes - DNIT, de que trata a Lei no 11.171, de 2 de setembro de 2005, da Carreira da Seguridade Social e do Trabalho, de que trata a Lei no 10.483, de 3 de julho de 2002, da Carreira Previdenciária, de que trata a Lei no 10.355, de 26 de dezembro de 2001, dos Policiais e Bombeiros Militares dos Ex-Territórios Federais e do antigo Distrito Federal, de que trata a Lei no 10.486, de 4 de julho de 2002, do Plano Especial de Cargos da Superintendência da Zona Franca de Manaus - SUFRAMA, de que trata a Lei no 11.356, de 19 de outubro de 2006, do Plano Especial de Cargos da Empresa Brasileira de Turismo - EMBRATUR, de que trata a Lei no 11.356, de 19 de outubro de 2006, do Plano de Classificação de Cargos, de que trata a Lei no 5.645, de 10 de dezembro de 1970, do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo, de que trata a Lei no 11.357, de 19 de outubro de 2006, do Quadro de Pessoal da Imprensa Nacional, de que trata a Lei no 11.090, de 7 de janeiro de 2005, da Gratificação de Incremento à Atividade de Administração do Patrimônio da União - GIAPU, de que trata a Lei no 11.095, de 13 de janeiro de 2005, das Carreiras da área de Meio Ambiente, de que trata a Lei no 10.410, de 11 de janeiro de 2002, do Plano Especial de Cargos do Ministério do Meio Ambiente e do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis - IBAMA, de que trata a Lei no 11.357, de 19 de outubro de 2006, das Carreiras e do Plano Especial de Cargos do FNDE, de que trata a Lei no 11.357, de 19 de outubro de 2006, das Carreiras e do Plano Especial de Cargos do INEP, de que trata a Lei no 11.357, de 19 de outubro de 2006, dos Juizes do Tribunal Marítimo, de que trata a Lei no 11.319, de 6 de julho de 2006, do Quadro de Pessoal da Fundação Nacional do Índio - FUNAI, do Plano de Carreiras e Cargos do Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial - INMETRO, de que trata a Lei no 11.355, de 19 de outubro de 2006, do Plano de Carreiras e Cargos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, de que trata a Lei no 11.355, de 19 de outubro de 2006, do Plano de Carreiras e Cargos do Instituto Nacional de Propriedade Industrial - INPI, de que trata a Lei no 11.355, de 19 de outubro de 2006, da Carreira do Seguro Social, de que trata a Lei no 10.855, de 1o de abril de 2004, das Carreiras e do Plano Especial de Cargos do Departamento Nacional de Produção Mineral - DNPM, de que trata a Lei no 11.046, de 27 de dezembro de 2004, do Quadro de Pessoal da AGU, de que trata a Lei no 10.480, de 2 de julho de 2002, da Tabela de Vencimentos e da Gratificação de Desempenho de Atividade dos Fiscais Federais Agropecuários, de que trata a Lei no 10.883, de 16 de junho de 2004, da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnica de Fiscalização Agropecuária - GDATFA, de que trata a Lei no 10.484, de 3 julho de 2002, da Gratificação de Desempenho de Atividade de Perito Federal Agrário - GDAPA, de que trata a Lei no 10.550, de 13 de novembro de 2002, da

Gratificação de Desempenho de Atividade de Reforma Agrária - GDARA, de que trata a Lei no 11.090, de 7 de janeiro de 2005, da Gratificação de Desempenho da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho - GDPST, de que trata a Lei no 11.355, de 19 de outubro de 2006, das Carreiras e Planos Especiais de Cargos das Agências Reguladoras, de que tratam as Leis nos 10.768, de 19 de novembro de 2003, 10.871, de 20 de maio de 2004, 10.882, de 9 de junho de 2004, e 11.357, de 19 de outubro de 2006, da Gratificação Temporária das Unidades Gestoras dos Sistemas Estruturadores da Administração Pública Federal - GSISTE, de que trata a Lei no 11.356, de 19 de outubro de 2006; dispõe sobre a instituição da Gratificação Específica de Produção de Radioisótopos e Radiofármacos - GEPR, da Gratificação Específica, da Gratificação do Sistema de Administração dos Recursos de Informação e Informática - GSISP, da Gratificação Temporária de Atividade em Escola de Governo - GAEG e do Adicional por Plantão Hospitalar; dispõe sobre a remuneração dos beneficiados pela Lei no 8.878, de 11 de maio de 1994; dispõe sobre a estruturação da Carreira de Perito Médico Previdenciário, no âmbito do Quadro de Pessoal do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, do Plano de Carreiras e Cargos do Instituto Evandro Chagas e do Centro Nacional de Primatas e do Plano Especial de Cargos do Ministério da Fazenda; reestrutura a Carreira de Agente Penitenciário Federal, de que trata a Lei no 10.693, de 25 de junho de 2003; cria as Carreiras de Especialista em Assistência Penitenciária e de Técnico de Apoio à Assistência Penitenciária; altera as Leis nos 9.657, de 3 de junho de 1998, 11.355, de 19 de outubro de 2006, 10.551, de 13 de novembro de 2002, 10.225, de 15 de maio de 2001, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 8.691, de 28 de julho de 1993, 11.171, de 2 de setembro de 2005, 10.483, de 3 de julho de 2002, 10.355, de 26 de dezembro de 2001, 11.457, de 16 de março de 2007, 11.356, de 19 de outubro de 2006, 11.357, de 19 de outubro de 2006, 11.090, de 7 de janeiro de 2005, 11.095, de 13 de janeiro de 2005, 10.410, de 11 de janeiro de 2002, 11.156, de 29 de julho de 2005, 11.319, de 6 de julho de 2006, 10.855, de 1o de abril de 2004, 11.046, de 27 de dezembro de 2004, 10.480, de 2 julho de 2002, 10.883, de 16 de junho de 2004, 10.484, de 3 de julho de 2002, 10.550, de 13 de novembro de 2002, 10.871, de 20 de maio de 2004, 10.768, de 19 de novembro de 2003, 10.882, de 9 de junho de 2004, 11.526, de 4 de outubro de 2007; revoga dispositivos das Leis nos 8.829, de 22 de dezembro de 1993, 9.028, de 12 de abril de 1995, 9.657, de 3 de junho de 1998, 10.479, de 28 de junho de 2002, 10.484, de 3 de julho de 2002, 10.551, de 13 de novembro de 2002, 10.882, de 9 de junho de 2004, 10.907, de 15 de julho de 2004, 10.046, de 27 de dezembro de 2004, 11.156, de 29 de julho de 2005, 11.171, de 2 de setembro de 2005, 11.319, de 6 de julho de 2006, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 11.355, de 19 de outubro de 2006, 11.357, de 19 de outubro de 2006; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, p. 1, 3 fev. 2009.

BRASIL. Lei nº 13.325, de 29 de julho de 2016. Altera a remuneração, as regras de promoção, as regras de incorporação de gratificação de desempenho a aposentadorias e pensões de servidores públicos da área da educação, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, n. Extra, p. 59, 29 jul. 2016.

BRASIL. Decreto nº 9.235, de 15 de dezembro de 2017. Dispõe sobre o exercício das funções de regulação, supervisão e avaliação das instituições de educação superior e dos cursos superiores de graduação e de pós-graduação no sistema federal de ensino. **Diário Oficial da União**: seção 1, p. 2, 18 dez. 2017.

CORBUCCI, P. R.; KUBOTA, L. C.; MEIRA, A. P. B. Evolução da educação superior privada no Brasil: da reforma universitária de 1968 à década de 2010. **Radar**, Brasília, n. 46, p. 7–12, 2016.

COTRIM, V. **Trabalho produtivo em Karl Marx: velhas e novas questões**. São Paulo: Alameda, 2012.

FERREIRA, A. B. H. **Mini Aurélio – O mini dicionário da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: NNova Fronteira, 2000.

HAESBAERT-COSTA, R. **O mito da desterritorialização: "do fim dos territórios" à multiterritorialidade**. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.

HARVEY, D. **A produção capitalista do espaço**. São Paulo: Annablume, 2006.

KONDER, L. **O que é dialética**. 12. ed. São Paulo: Brasiliense, 1985.

LAFARGUE, P. **O direito à preguiça e outros textos**. Lisboa: Estampa, 1977

LEFEBVRE, H. **Le manifeste différentialiste**. Paris: Gallimard, 1970.

LEON, A. **Concepção materialista da questão judaica**. São Paulo: Global, 1981.

LUXEMBURGO, R. **Quais são as origens do Dia dos Trabalhadores?** 1894. Disponível em: <https://esquerdaonline.com.br/2019/05/01/quais-sao-as-origens-do-dia-dos-trabalhadores/>. Acesso em: 5 jun. 2019.

MARX, K. **O Capital**: crítica da economia política. Tomo 1. São Paulo: Nova Cultural, 1996a.

MARX, K. **O Capital**: crítica da economia política. Tomo 2. São Paulo: Nova Cultural, 1996b.

MARX, K.; ENGELS, F. **Manifesto do Partido Comunista**. São Paulo: Escala, 2007.

MARX, K.; ENGELS, F. **A ideologia alemã**. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

MOREIRA, R. A (Geografia da) sociedade do trabalho. **Revista Terra Livre**, São Paulo, v. 1, n. 40, p. 131–142, 2013.

PACHECO, E. N. et al. Terceirização de serviços no setor público: uma análise sob a ótica da teoria dos custos de transação. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE CUSTOS, 25., 2018. **Anais [...]**. Vitória: Associação Brasileira de Custos, 2018. Disponível em: <https://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/view/4507>. Acesso em: 15 jul. 2019.

PINTO, D. P.; OLIVEIRA, V. F. (Org.). **Relatório Anual de Autoavaliação da UFJF 2012**. Juiz de Fora: Secretaria de Avaliação Institucional, 2012.

PINTO, D. P.; OLIVEIRA, V. F.; SILVERIO, M. S. (Org.). **Relatório Anual de Autoavaliação da UFJF 2013**. Juiz de Fora: Secretaria de Avaliação Institucional, 2013.

RODRIGUES, R. T. A. **Terceirização no serviço público à luz do princípio da eficiência**. 2013. 47f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2013.

SANTOS, M. **A natureza do espaço**. São Paulo: EdUSP, 2002.

SAQUET, M. A. **Abordagens e concepções sobre território**. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

TEIXEIRA, A. **Ensino superior no Brasil**: análise e interpretação de sua evolução até 1969. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1989.

THOMAZ-JÚNIOR, A. Por uma geografia do trabalho. **PEGADA - A Revista da Geografia do Trabalho**, Presidente Prudente, v. 3, 2002. Disponível em: <DOI: 10.33026/peg.v3i0.786>.

TOBIAS, J. A. **História da educação brasileira**. São Paulo: Juriscredi, 1986.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. **História da Faculdade de Direito**: 1913-1960. Juiz de Fora: EdUFJF, 1985.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Conselho Superior. **Anexo da Resolução nº 24/2006, do Conselho Superior.** Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos cargos Técnico-Administrativos em Educação da UFJF. Juiz de Fora, 2006a.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Conselho Superior. Resolução nº 24/2006. Aprova o Plano de desenvolvimento dos integrantes da carreira dos cargos técnico-administrativos em Educação e seus programas. Juiz de Fora, 24 nov. 2006b. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/consu/wp-content/uploads/sites/33/2018/09/Resolucao-n%C2%BA-24.2006.pdf>. Acesso em: 5 jun. 2019.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. **Tabela Cargos PCCTAE SIAPE**. 2010. Disponível em: http://www.ufjf.br/progepe/files/2010/08/TABELA-DE-CARGOS-PCC-TAE-SIAPE.pdf. Acesso em: 10 dez. 2017.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. **Plano de Desenvolvimento Institucional – UFJF 2016–2020**. Juiz de Fora: UFJF, 2016.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. **Quadro de referência de servidores TAEs UFJF (QRSTAE/UFJF)**. 2017. Disponível em: http://www.ufjf.br/progepe/links/quadro-de-referencia-dos-servidores-taes-da-ufjf/. Acesso em: 10 dez. 2017.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. **Processo de Contas Anual**: exercício 2017. Juiz de Fora: UFJF, 2018a.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. **Relatório Integral de Autoavaliação Institucional 2018**. Juiz de Fora: UFJF, 2018b.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA. **Processo de Contas Anual**: exercício 2018. Juiz de Fora: UFJF, 2019.

VERNANT, J. P. **Mito e pensamento entre os gregos: estudos de psicologia histórica**. São Paulo: Paz e Terra, 2008.

WESKA, A. R. **O programa REUNI na Universidade Federal de Juiz de Fora**. 2012. 108 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública) – Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2012.

YAZBECK, L. **As origens da Universidade de Juiz de Fora**. Juiz de Fora: EdUFJF, 1999.

ANEXO A – Resposta da solicitação do documento e planilha original fornecidas via e-SIC, protocolo nº 23480001094201811

Registrar Pedido | Consultar | Dados Cadastrais | Início

Você está em: E-Sic | Consultar Pedido | Detalhar do Pedido

Detalhamento de Pedido

Dados do Pedido

Pedido

Protocolo	23480001094201811
Solicitante	Fabricio André de Almeida Linhares [Ver Dados]
Data de Abertura	15/01/2018 17:17
Orgão Superior	MEC – Ministério da Educação
Orgão Vinculado	UFJF – Universidade Federal de Juiz de Fora
Prazo de Atendimento	05/02/2018
Situação	Respondido
Forma de recebimento da resposta	Correspondência física (com custo)
Resumo da Solicitação	Boa tarde. Sou mestrando do curso de geografia da UFJF e estou desenvolvendo uma Dissertação sobre a geografia do
Detalhamento da Solicitação	1 -Relação de todas as empresas que fornecem mão-de-obra terceirizada à UFJF na presente data (15/01/2018) 1.1 -Contratos de prestação de serviços destas empresas com a UFJF 1.2 -cópia do edital de licitação em que estas empresas participaram 1.3 -função exercida por estes trabalhadores terceirizados local onde estão alocados (setor que trabalham) 2 - cópia do contrato entre a empresa responsável pela gestão do Restaurante Universitário e a UFJF e cópia do

Resposta

Data da Resposta

Avalie a **Resposta Recebida**
Sua opinião é importante para a construção da cultura de acesso à informação

16/02/2018 12:24

Classificação do Tipo de Resposta: Resposta solicitada inserida no e-SIC

Resposta:

Senhores

Segue a listagem dos contratos que a UFJF tem com terceirizadas.
Segue também e-mails dos gestores para que o solicitante possa encaminhar e-mail solicitando "Função exercida por estes trabalhadores terceirizados, local onde estão alocados (setor que trabalham)"
Estamos providenciando: 1) Cópias dos editais de licitação em que estas empresas participaram; 2) Cópias dos contratos entre a empresa responsável pela gestão do Restaurante Universitário e a UFJF e cópia do Edital de Licitação em esta empresa participou.
Em relação ao item "3 - Distribuição dos servidores por setor (servidores públicos ativos) na UFJF e seus ambientes externos (Não precisa o nome, apenas o setor que trabalham e a função que ocupam)" sugerimos ao requisitante que abra novo SIC endereçado à PROGEPE, que detém essas informações

Att

****
Jucilene Melandre da Silva
Pró-Reitoria Adjunta da PROPLAN
Universidade Federal de Juiz de Fora
(32)2102-3912

Anexos: 23480001094201811- Fabricio André de Almeida Linhares - Terceirizadas - Contratos vigentes_atual. até 31.12.2017 - .xls

Responsável pela resposta: Jucilene Melandre da Silva Pró-Reitoria Adjunta da PROPLAN

Anexos

Origem do Anexo	Nome do Anexo	Extensão
Relatório do Pedido	Relatório	pdf
Resposta do Pedido	23480001094201811- Fabricio André de Almeida Linhares - Terceirizadas - Contratos vigentes_atual. até 31.12.2017 - .xls	xls

[Download]

Dados do Histórico

[Voltar] [Gerar Documento]

Voltar para o Topo

Acesso à Informação | PÁTRIA AMADA BRASIL GOVERNO FEDERAL

Coordenadoria de Contratos
Resumo de Contratos Terceirizados

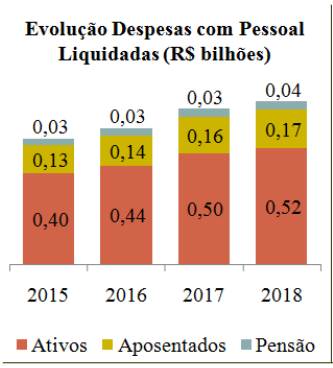
RELAÇÃO DE CONTRATOS DE TERCEIRIZAÇÃO - DEDICAÇÃO EXCLUSIVA DE MÃO-DE-OBRA

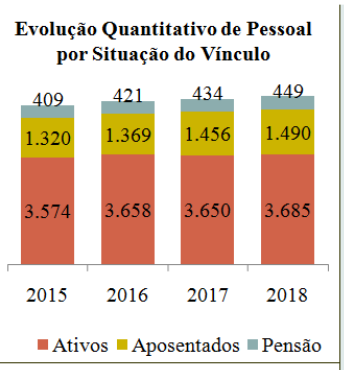
(Atualizado até 31.12.2017)

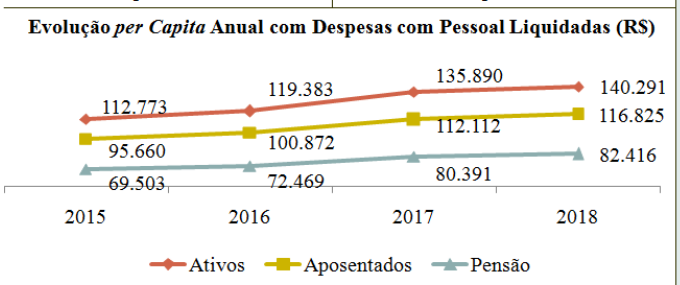
Nº do Contrato	Nº da Modalidade de Licitação	Nº do Processo	Nome da Empresa Contratada	Objeto do Contrato	Valor mensal contratado (último reajuste) (R$)	Nº de T A	Nº de funcionários	Vigência Atual	Vigência Máxima
22/2013	PR 31/2013	23071.002925/2013-80	Adcon Administração e	Serviços de motoristas, motociclistas e lavador de veícul	287.877,14	15	48	01/06/2013 a 31/05/2018	31/05/2018
01/2015	PR 216/2014	23071.017773/2014-09	Adcon Administração e	Serviços de apoio administrativo, técnico e operacional p	749.481,81	8	197	24/01/2015 a 23/01/2018	23/01/2020
25/2016	PR 21/2016	23071.005577/2016-45	Adcon Administração e	Serviços de portaria p/ atender Diretoria de Segurança	326.378,05	4	90	01/09/2016 a 31/08/2018	31/08/2021
15/2015	PR 228/2014	23071.018063/2014-98	Conservo Serviços Ger	Serviços de apoio técnico nas áreas de divulgação de aç	168.493,72	5	27	01/05/2015 a 31/01/2018	30/04/2020
03/2015	PR 218/2014	23071.017806/2014-11	Planejar Terceirização	Prestação de serviço de limpeza e conservação UFJF	1.231.855,17	7	279	24/01/2015 a 23/01/2018	23/01/2020
81/2015	PR 26/2015	23071.008864/2015-26	SM21 Engenharia e Co	Prestação de serviços de engenharia para atender PROI	587.076,25	3	164	11/01/2016 a 10/01/2018	10/01/2021
32/2016	PR 48/2015	23071.011642/2015-91	Plantão Serviços de Vig	Serviços de vigilância armada p/ atender UFJF - JF	712.041,18	5	114	02/08/2016 a 01/08/2018	01/08/2021
33/2016	PR 48/2015	23071.011642/2015-91	Plantão Serviços de Vig	Serviços de vigilância armada p/ atender UFJF - Ewbanc	28.887,26	2	4	02/08/2016 a 01/08/2018	01/08/2021
34/2016	PR 48/2015	23071.011642/2015-91	Plantão Serviços de Vig	Serviços de vigilância armada p/ atender UFJF - GV	57.523,28	2	8	02/08/2016 a 01/08/2018	01/08/2021
79/2016	PR 49/2016	23071.010800/2016-76	Liderança Limpeza e C	Serviços de condução de veículos p/ atender GV	30.382,93	2	5	13/12/2016 a 12/12/2018	12/12/2021
116/2017	PR 150/2016	23071.018487/2016-14	Sindicon Administração	Serviços de apoio administrativo p/ atender CEAD	73.688,99		16	01/12/2017 a 30/11/2018	30/11/2022

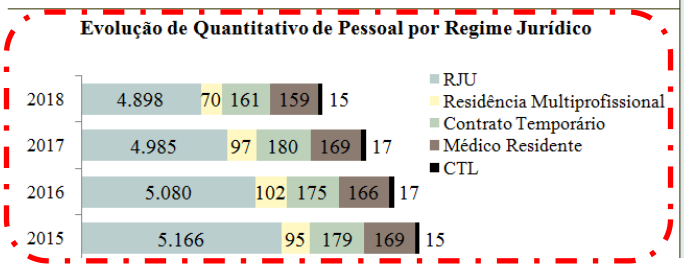
TOTAL	**4.253.685,78**		**952**

ANEXO B – Evolução do quantitativo de pessoal por regime jurídico[128]









Ano	Crescimento Percentual	
	Despesa Liquidadas	Quantitativo
2015/2016	8,5%	2,7%
2016/2017	14,7%	1,7%
2017/2018	4,9%	1,5%

O quadro acima apresenta o crescimento percentual em relação ao ano anterior da despesa liquidada e do quantitativo de pessoal (ativo, aposentados e pensionistas) da UFJF de 2016 a 2018 que pode ser explicado pelos fatores que se seguem.

Cumpre destacar que os servidores da ativa fazem jus a aumentos individuais de vencimentos. No caso dos TAEs o servidor poderá ter aumento por incentivo à qualificação e progressão por mérito e capacitação. Os docentes podem obter adicionais em seus vencimentos devido a progressões, promoções e retribuição de títulos no caso de docentes. Adicionalmente, poderá haver inclusão de dependentes menores que impactam nas despesas com pessoal da instituição em função da elevação do auxílio pré-escolar, saúde e natalidade.

Aliado a isso, no período acima, houve reajuste dos vencimentos para os docentes de 5,5% em ago/2016 e 5,0% em jan/2017, além de reestruturação do plano de carreira que será finalizada em 2019. Para os TAEs houve reajuste linear de 5,5% em ago/2016 e 5,0% em jan/2017 e, reajuste do *step* de 0,1% em jan/2017. Esses reajustes têm reflexos também nos aposentados e pensionistas.

Em 1º de janeiro de 2016, o auxílio saúde foi reajustado em 22,62%, o auxílio alimentação em 22,78% e o auxílio pré-escolar máximo passou a ser de R$ 321,00.

[128] Fonte: UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA (2019, p. 60)

ANEXO C – Documentos referentes projeto de Lei do deputado Jarbas Leri Santos propondo a transferência para a União da Faculdade de Direito e da Escola de Odontologia e Farmácia de Juiz de Fora

Educação

República dos Estados Unidos do Brasil

Câmara dos Deputados

PROJETO Nº 5/7 DE 1950

ASSUNTO: Protocolo n.º 2275

Leri Santos

Transfere para a União a Faculdade de Direito e a Escola de Farmacia e Odontologia de Juiz de Fora, Minas Gerais.

DESPACHO: Comissões - Justiça - Educação Serv. Públ. - Finanças

em 12 de julho de 1950

DISTRIBUIÇÃO

Ao Sr. deputado Samuel Duarte em 17.7.50

O Presidente da Comissão de Justiça (a Educação)

Ao Sr. em 19

O Presidente da Comissão de devolvido em 20.7.50

Ao Sr. deputado Hermes Lima em 21.7.50

O Presidente da Comissão de Educação

Ao Sr. dep. Aniceto Lopes em 11 19 50

O Presidente da Comissão de Justiça (a Educação)

Ao Sr. Deputado Raul Fiela em 30/11/1950

O Presidente da Comissão de Educação em ex

Ao Sr. em 19

O Presidente da Comissão de

Ao Sr. em 19

O Presidente da Comissão de

Ao Sr. em 19

O Presidente da Comissão de

Ao Sr. em 19

O Presidente da Comissão de

Tendo o sr. deputado Levy Santos apresentado o projeto de lei nº 517, de 1950, que federaliza a Faculdade de Direito e as Escolas de Farmácia e Odontologia de Juiz de Fora, o relator, deputado Paul Pilla, solicita informações ao Ministério da Educação sôbre a situação legal, a idoneidade e a eficiência dos aludidos estabelecimentos e pede ao Exmo Sr. Ministro o fôrcer do Poder Executivo a respeito da conveniência da ~~estadu~~ proposta federalização.

CÂMARA DOS DEPUTADOS
CÂMARA DOS DEPUTADOS
Diretoria dos Serviços Legislativos
JUN 12 1950
PROTOCOLO GERAL
Nº 2276

~~PROJETO Nº~~

A IMPRIMIR
Em 3/7/50

O Congresso Nacional decreta :

Art. 1º - São transferidas para a União, integrando o Ministério da Educação e Saúde a Faculdade de Direito e a Escola de Farmácia e Odontologia, ambas de Juiz de Fora, Estado de Minas Gerais.

Art. 2º - Os servidores em exercício nas referidas Escolas, passam à condição de servidores públicos federais.

Parágrafo único - Esses servidores serão reajustados em cargos públicos, na forma da legislação vigente, observadas as funções por êles exercidas atualmente.

Art. 3º - Os servidores contarão integralmente e para todos efeitos legais, como de serviço público federal o tempo anteriormente prestado à Faculdade de Direito e a Escola de Farmácia e Odontologia mencionadas neste projeto.

Art. 4º- Dentro do prazo de 120 dias, a contar da data da publicação da presente lei, os diretores das Escolas providenciarão a transferência do patrimonio para a União, na forma da legislação vigente e remeterão ao órgão competente do Ministério da Educação e Saúde os elementos necessários ao cumprimento no disposto no parágrafo único do art. 2º como tambem à concessão dos recursos para a aquisição do material indispensável à manutenção dos mesmos estabelecimentos.

Parágrafo único - Durante esse prazo, as despezas de pes-

CÂMARA DOS DEPUTADOS

pessoal e material não serão efetuadas pela União.

Art. 5º - Os diretores dos mencionados estabelecimentos de ensino terão a gratificação que fôr fixada pelo Ministério da Educação e Saúde.

Art. 6º - Para o reajustamento previsto no art. 2º, são criados no quadro do Ministério da Educação e Saúde os seguintes cargos:

Quadro permanente:

Faculdade de Direito de Juiz de Fora

22 professores catedráticos, padrão O
1 secretário, padrão M
1 oficial amanuense, padrão J
2 escriturários, padrão E
1 servente, padrão D
1 contínuo, padrão D

Escola de Farmácia e Odontologia de Juiz de Fora

24 professores catedráticos, padrão O
5 assistentes, padrão M
1 secretário, padrão M
1 tesoureiro, padrão L
1 radiologista, padrão K
1 bibliotecário, padrão K
1 contador, padrão K
2 oficiais administrativos, padrão J
2 escriturários, padrão E
1 datilografo, padrão E
2 continuos, padrão D
2 serventes, padrão D

CAMARA DOS DEPUTADOS

Art. 7º - Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Sala das Sessões, 28 de junho de 1950

JUSTIFICAÇÃO

O Congresso Nacional tem dado o seu decidido apoio ao ensino superior colocando sob a responsabilidade direta do poder público numerosas instituições do Paiz.

O projeto nº 494, de 49, aprovado pela Camara e constituindo o regime de federalização para várias escolas do Rio Grande do Sul, está no Senado e ali foi ampliado com a inclusão de novos estabelecimentos de ensino superior que assim passarão a constituir parte integrante do Ministério da Educação e Saúde. O referido projeto recebeu ainda a brilhante cooperação do eminente Senador Melo Viana que propoz a inclusão, no mesmo plano, de varios estabelecimentos de ensino superior de Minas inclusive a Escola de Engenharia de Juiz de Fora.

Outro projeto, o de nº 899 - A, de 48, de autoria do operoso e ilustre Deputado Lameira Bitencourt e no qual é proposta a federalização da Faculdade de Direito do Pará, teve a consagrá-lo um substitutivo da Comissão do Serviço Público Civil proposto pelo eminente Sr. Carvalho Leal e aprovado pelos órgãos técnicos da Camara.

Não hà, pois, como não extender o mesmo regime a outras escolas que tanto têm realizado para a maior expansão e eficiência do ensino Superior no Brasil.

O projeto ora submetido à alta apreciação da Camara, objetiva

CÂMARA DOS DEPUTADOS

transferir para a União 2 notaveis estabelecimentos de ensino Superior de Juiz de Fora, com larga e brilhante folha de serviços à Nação. Fiscalisados pelo órgão competente, têm cumprido todas as exigencias legais.

A Faculdade de Direito de Juiz de Fora, tradicional estabelecimento de ensino superior, foi fundada em 1913. Posteriormente teve interrompida a sua atividade até que, por decreto federal de 17 de março de 1942, foi autorisada a reiniciar a sua atividade. Constitue justo motivo de orgulho para Juiz de Fora e Minas-Gerais, e o seu funcionamento obedece rigorosamente à legislação vigente.

A Escola de Farmácia e Odontologia de Juiz de Fora foi fundada em fins do ano de 1913. Após a inspeção preliminar durante 2 anos teve a sua equiparação oficial assegurada em 1916. Tem merecido os mais entusiasticos louvores à sua organisação e a eficiência do ensino ministrado.

Até 1948, a Escola conferiu 324 diplomas de farmaceuticos e 547 de cirurgiões-dentistas, profissionais estes que honram as tradições da Escola, exercendo a sua atividade em vários pontos do Paiz.

Justissima, portanto, a medida pleiteada e que visa transferir para a União dois conceituados e tradicionais estabelecimentos de ensino Superior de Juiz de Fora.

Sala das Sessões, 28 de junho de 1950

Lery Santos

Lery Santos

CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO 517/50

PARECER

O nobre deputado Leri Santos submete á consideração da Casa o projeto que tomou o nº 517/50, e que visa transferir para a União a Faculdade de Direito de Juiz de Fora e a Escola de Farmacia e Odontologia da mesma cidade.

Sob o ponto de vista constitucional, nada ha que oponha óbide ao andamento da proposição. Estamos em plena maré de federalisação de estabelecimentos de ensino. Não vemos porque os estabelecimentos a que se refere a proposição se deva dar tratamento desigual, uma vez que a federalização seja de seu desejo.

Somos, pois, pela constitucionalidade do projeto.

Sala Afranio de Melo Franco, ~~20~~ 24 de novembro de 1950.-

1º parecer - Presidente

Relator

Gustavo Capanema

Carlos Valadares

Celso Machado

Edgar Santos, em vencido

Gustavo de Faria

Floriano Rubens Carneiro

Humberto Mendes

Herophilo Gueiros

CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO 517/50

PARECER

O nobre deputado Leri Santos submete á consideração da Casa o projeto que tomou o nº 517/50, e que visa transferir para a União a Faculdade de Direito de Juiz de Fora e a Escola de Farmacia e Odontologia da mesma cidade.

Sob o ponto de vista constitucional, nada ha que oponha óbide ao andamento da proposição. Estamos em plena maré de federalisação de estabelecimentos de ensino. Não vemos porque os estabelecimentos a que se refere a proposição se deva dar tratamento desigual, uma vez que a federalisação seja de seu desejo.

Somos, pois, pela constitucionalidade do projeto.

Sala Afranio de Melo Franco, 20 de novembro de 1950.-

CÂMARA DOS DEPUTADOS

Deferido.
5.12.50

COMISSÃO DE EDUCAÇÃO E CULTURA

Rio de Janeiro, ~~em 4 de dezembro de~~ 1950.

CÂMARA DOS DEPUTADOS
Diretoria dos Serviços Legislativos
DEZ 12 1950
PROTOCOLO GERAL
N.º 3707

Ofício nº 47 -

Senhor Presidente :

Deseja o Senhor Raúl Pilla, relator do Projéto nº 517/50, de autoria do deputado Leri Santos, que transfere para a União a Faculdade de Direito e a Escola de Farmácia e Odontologia de Juiz de Fóra, informações do Ministério da Educação e Saúde sôbre a situação legal, a idoneidade e a eficiência dos aludidos estabelecimentos e, do Senhor Ministro, parecer a respeito da conveniência da proposta federalização. Assim, tenho a honra de solicitar a Vossa Excelência as necessárias providências nêsse sentido.

Aproveito a oportunidade para reiterar a Vossa Excelência os meus protestos de alto aprêço e subida consideração.

Gilberto Freyre

Gilberto Freyre,
Presidente em exercício.

A Sua Excelência o Senhor Doutor Ciryllo Júnior,
DD. Presidente da Câmara dos Deputados.

CÂMARA DOS DEPUTADOS

Rio de Janeiro, 6 de dezembro de 1950.

Nº 1474

Senhor Ministro:

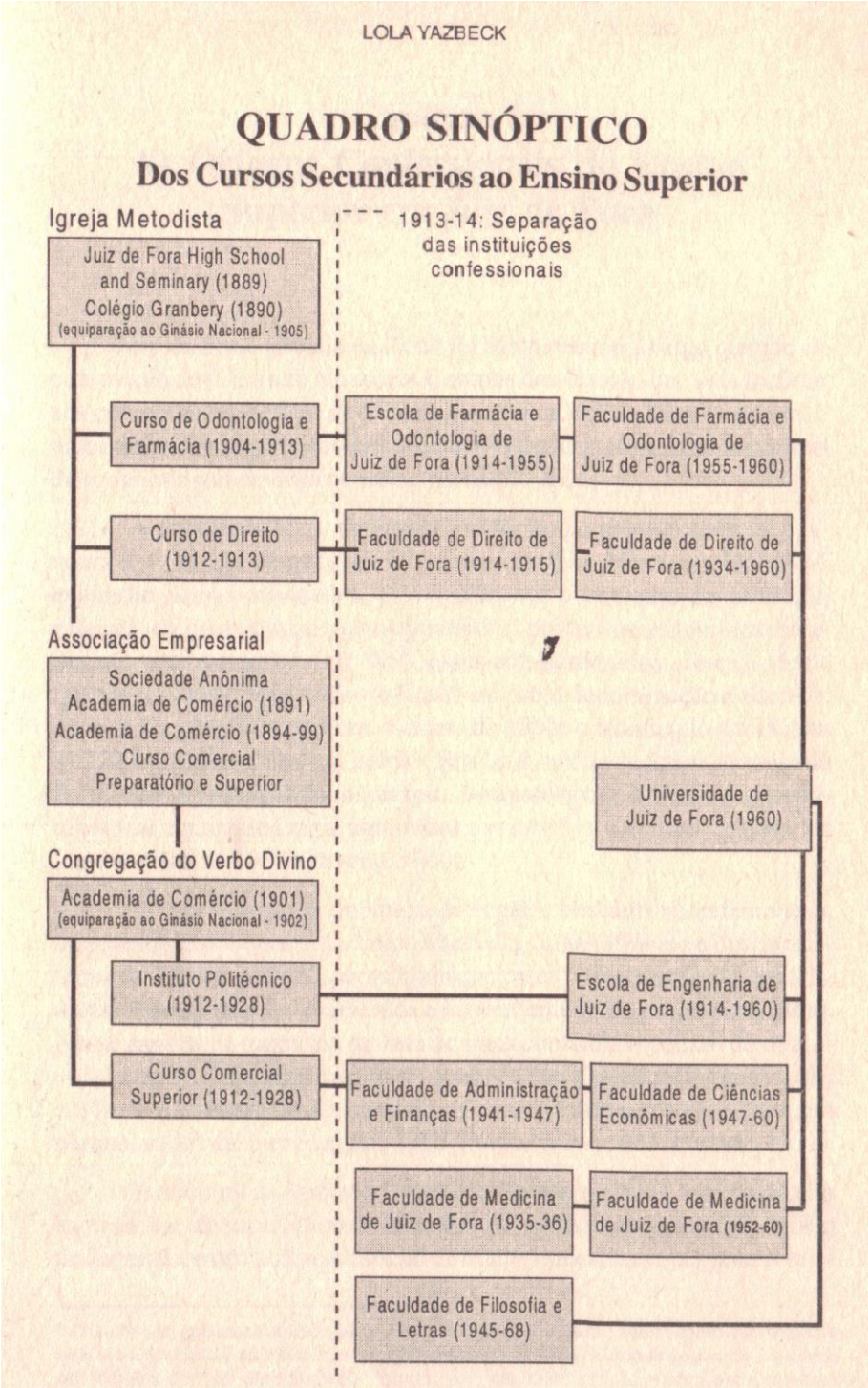
A pedido do Senhor Presidente da Comissão de Educação e Cultura, tenho a honra de transmitir a Vossa Excelência, em avulsos, o Projeto nº 517-1950, que transfere para a União a Faculdade de Direito e a Escola de Farmácia e Odontologia de Juiz de Fóra - Minas Gerais, a fim de que sôbre o mesmo se pronuncie êsse Ministério.

Aproveito a oportunidade para reiterar a Vossa Excelência os meus protestos de subido apreço e distinta consideração.

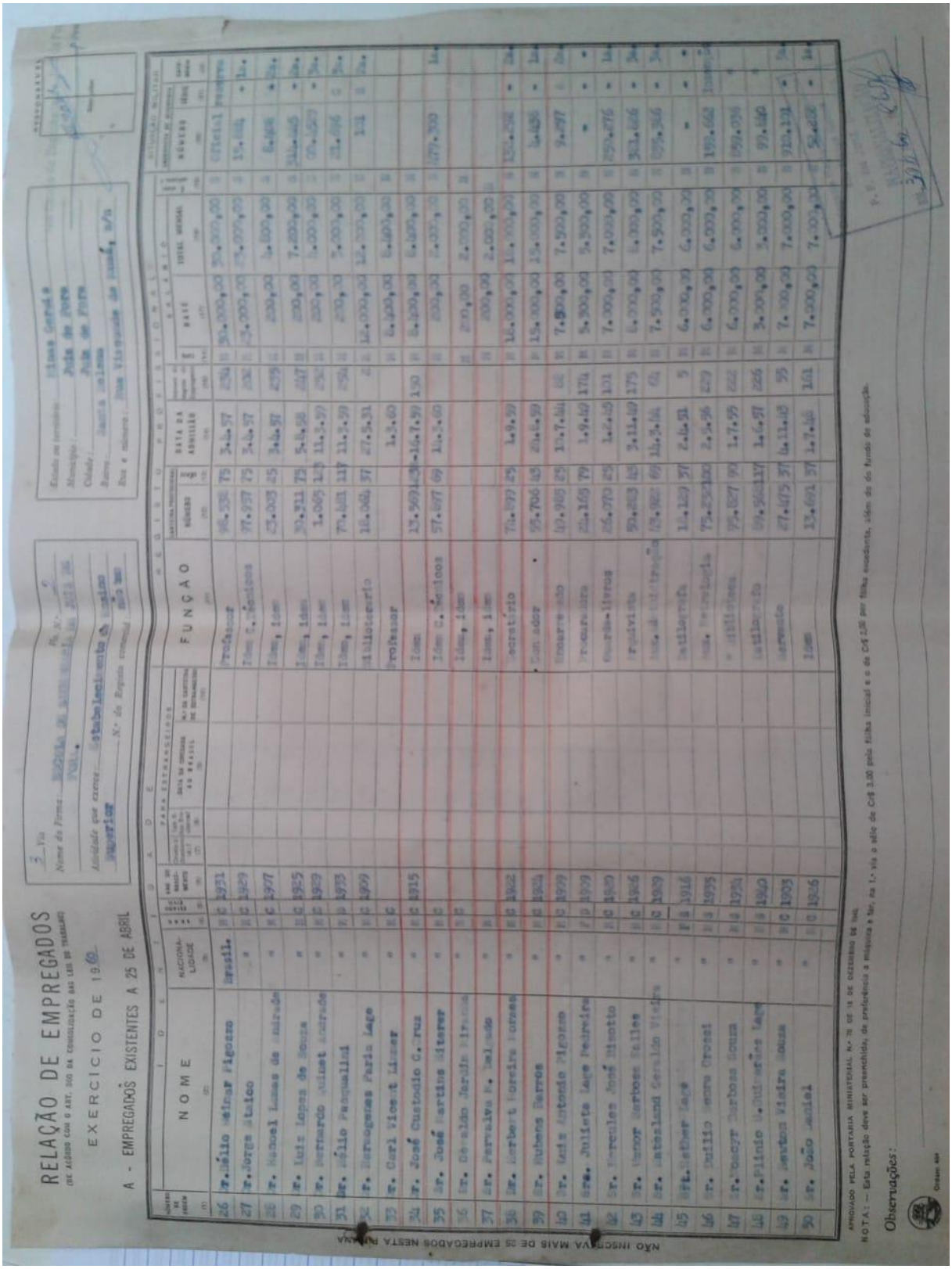
OSWALDO STUDART
1º Secretário em exercício

A Sua Excelência o Senhor Dr. Pedro Calmon
Ministro de Estado da Educação e Saúde.
CV/WS.

ANEXO D – Quadro Sinóptico dos cursos secundários ao ensino superior



ANEXO E– Relação de empregados em exercício e dispensados da Faculdade de Engenharia, 1959-1960



RELAÇÃO DE EMPREGADOS

(DE ACÔRDO COM O ART. 900 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO)

EXERCICIO DE 1960

A - EMPREGADOS EXISTENTES A 25 DE ABRIL

Ordem	Nome	Nacionalidade	Ano em que entrou para o serviço público	Data da admissão no Brasil	Nº de carteira de estrangeiro	Função	Salário	Data da admissão	Salário	Total mensal
26	Dr. Júlio César Figueiro	Brasil	1971			Professor	26.338,75	3.6.57	250,00	30.000,00
27	Dr. Jorge Stuico	"	1929			Idem T. Técnicos	77.937,75	3.6.57	200,00	25.000,00
28	Dr. Manoel Lemos de Andrade	"	1977			Idem, idem	25.003,25	3.6.57	250,00	6.000,00
29	Dr. Luiz Lopes de Souza	"	1935			Idem, idem	30.311,75	5.6.58	447,00	7.000,00
30	Dr. Bernardo Guinet Andrade	"	1939			Idem, idem	1.065,25	11.3.59	250,00	6.000,00
31	Dr. Júlio Pangalini	"	1973			Idem, idem	77.601,117	11.3.59	250,00	5.000,00
32	Dr. Hermogenes Paris Lage	"	1899			Bibliotecario	18.068,57	27.5.31	2,00	12.000,00
33	Dr. Carl Vicent Lisser	"				Professor		1.3.60		6.000,00
34	Dr. José Custodio C. Cruz	"	1915			Idem	13.569,43	1.6.59	130,00	6.000,00
35	Dr. José Martins Ribeiro	"				Idem C. Técnicos	57.677,69	1.3.60	200,00	2.000,00
36	Dr. Osvaldo Jardim Filho	"				Idem, idem			200,00	2.000,00
37	Dr. Pervalvo F. Salgado	"				Idem, idem			200,00	2.000,00
38	Dr. Herbert Moreira Gomes	"	1962			Secretário	71.199,25	1.9.59		11.000,00
39	Dr. Rubens Barros	"	1924			Sem cargo	95.706,45	20.6.59		15.000,00
40	Dr. Luiz Antonio Figueiro	"	1929			Bibliotecário	10.985,25	10.7.44	60	7.500,00
41	Dra. Julieta Lage Pedreira	"	1929			Tradutora	26.165,79	1.9.40	174	5.500,00
42	Dr. Hercules José Bisotto	"	1930			Guarda-livros	26.370,25	1.6.56	101	7.000,00
43	Dr. Heitor Barbosa Filho	"	1926			Repórter	90.213,45	3.11.40	175	6.000,00
44	Dr. Jatahiand Geraldo Vieira	"	1929			Chefe de Tradução	17.982,69	14.3.44	64	7.500,00
45	Dr. Esther Lage	"	1916			Bibliotecária	14.127,57	2.6.51	5	6.000,00
46	Dr. Dulio Neves Grossi	"	1935			Sub. Bibliotecária	72.253,50	2.5.56	229	6.000,00
47	Dr. Dacyr Barbosa Souza	"	1931			Bibliotecaria	77.827,90	1.7.55	222	6.000,00
48	Dr. Plínio Gutierrez Lage	"	1940			Bibliotecário	80.561,17	1.6.57	226	3.000,00
49	Dr. Jentzen Vieira Souza	"	1903			Jardineiro	27.475,57	4.11.48	55	7.000,00
50	Dr. João Jaciel	"	1926			Idem	13.691,57	1.7.46	141	7.000,00

NÃO INSCREVA MAIS DE 25 EMPREGADOS NESTA RELAÇÃO

APROVADO PELA PORTARIA MINISTERIAL Nº 78 DE 16 DE DEZEMBRO DE 1941.

N.O.T.A.: — Esta relação deve ser preenchida, de preferência a máquina e ter, na 1ª via o sêlo de Cr$ 3,00 pela folha inicial e o de Cr$ 1,00 por folha excedente, idem do fundo de educação.

Observações:

B - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS DESLIGADOS DA FIRMA (DEPOIS DE 25 DE ABRIL DO ANO ANTERIOR

(PARA FINS ESTATÍSTICOS)

NÚMERO DE ORDEM (1)	NOME (2)	NACIONALIDADE (3)	SEXO (4)	Carteira Profissional NÚMERO (5)	Carteira Profissional SÉRIE (6)	NÚMERO DO REGISTO DE EMPREGADOS (7)	FUNÇÃO (8)	DATA DA ADMISSÃO (9)	DATA DA DISPENSA (10)
1	Dr.Camilo Severino Oliva.	Bras.	M	45.612	6	148	Professor	21.3.35	31.7.59
2	Dr.Caio Luiz A.Lage	"	M	2.503	90	136	Sec. e Prof.	2.1.56	24.10.59
3	Dr.Antonio FranciscoGomes	"	M	45.405	6	6	Assist.Diretoria	2.3.53	Abandonou
4	Dr. Armando Borges Coelho	"	M	62.711	108	233	Professor C.Tec.	3.4.57	31.12.59
5	Dr. Jonas Pereira Bontempo	"	M	61.525	108	236	" "	3.4.57	31.12.59
6	Dr.Hélio Rodrigues Lima	"	M	1.005	123	249	" "	9.4.59	31.12.59
7	Dr.Walter de Almeida Lage	"	M	50.561	69	135	Sec. C. Técnicos	2.8.46	30.3.60
8	Dr. José Justino M.Junior	"	M	978	123	248	Prof. C. Técnicos	11.3.59	31.12.59
9	Sr. Décio Bracher	"	M	16.904	117	253	" "	11.3.59	31.12.59
10	Sr. Alcion Senra	"	M	24.172	69	181	Prof.C.T. e Func.	23.1.51	13.6.59
11	Sr. Geraldo Garcia Tostes	"	M	7.618	117	240	Motorista	1.10.57	30.3.60
12	Sta.Elza Maria S. Magaldi	"	F	23.222	75	187	Chefe Gabinetes	2.3.51	30.3.60
13	Sr.Ildefonso Guimarães Lage	"	M	76.181	90	211	Aux.Serv.Metrol.	19.12.53	19.6.59
14	Sr.Roberto Almeida Lage	"	M	42.686	90	201	Aux.Escritorio	1.3.52	9.10.59
15	Sr.Mauricio Fabiano Vieira	"	M	79.081	75	160	Continuo	1.7.48	Abandonou
16	Sr.Euler Sales Magaldi	"	M	18.541	JP	242	"	2.5.58	20.7.59
17	Sr.Antonio Maria Fernandes	"	M	19.343	JP	251	Aprend.Mecânico	18.2.59	20.7.59
18	Dr.Vicente João Saad	"	M	61.544	108	255	Prof.C.Técnicos	27.9.58	31.12.59

C - RESUMO GERAL

1 - EMPREGADOS

Brasileiros	74	
Naturalizados	-	
Equiparados	-	
TOTAL	74	74
Estrangeiros		
TOTAL GERAL		74

2 - FOLHA DE PAGAMENTO

Brasileiros / Naturalizados / Equiparados	Cr$ 844.800,00
Estrangeiros	Cr$
FÔLHA TOTAL	Cr$ 844.800,00

3 - MOVIMENTO

DE 26 DE ABRIL DO ANO ANTERIOR A 25 DE ABRIL DO CORRENTE ANO

Empregados Admitidos 9

Empregados Desligados 18

ANEXO F – Documento da pasta do funcionário Waldemar Carlos de Algemiro e Decreto de Aproveitamento do Quadro de Servidores em caráter efetivo, 1962

X S/Nº /62, de 31 de julho de 1962

na forma do disposto no art. 9º combinado com o art. 2º do Decreto nº 51.412, de 20 de fevereiro de 1962,

RESOLVE expedir a presente portaria de aproveitamento, em caráter efetivo, de WALDEMAR CARLOS DE ALGEMIRO, no cargo de Mecânico Operador, A-1.301, nível 8-A, do Quadro do Pessoal da Universidade, conforme relação nominal que acompanha o mesmo Decreto, prevalecendo os efeitos dêste aproveitamento a partir de 23 de dezembro de 1960.

- MOACYR BORGES DE MATTOS -
REITOR

Publicada no Diário Oficial
Seção I Parte I de 23 / 2 / 62

p/ Chefe da Divisão do Pessoal
Chefe de Sec. Adm. de D. P.

ESTADOS UNIDOS DO BRASIL

DIÁRIO OFICIAL

SEÇÃO I — PARTE II

DECRETO N.º 45.237 — DE 18 DE JUNHO DE 1959

ANO CI — Nº 39 | CAPITAL FEDERAL | SEXTA-FEIRA, 23 DE FEVEREIRO DE 1962

ATOS DO PODER LEGISLATIVO

LEI N.º 4.050 — DE 23 DE FEVEREIRO DE 1962

Reestrutura o Quadro de Oficiais Dentistas do Exército, modificando a Lei n.º 2.414, de 8 de fevereiro de 1955.

O Presidente da República:

Faço saber que o Congresso Nacional manteve e eu promulgo nos termos do Art. 70, § 3.º, da Constituição Federal, a seguinte Lei:

Art. 1.º. E' modificado o art. 1.º da Lei n.º 2.414, de 8 de fevereiro de 1955, que fixa o efetivo de Oficiais Dentistas do Exército, cujo Quadro passa a ser constituído de:

5 (cinco) Coronéis;
15 (quinze) Tenentes-Coronéis;
60 (sessenta) Majores;
250 (duzentos e cinqüenta) Capitães;
150 (cento e cinqüenta) Primeiros Tenentes.

Art. 2.º. Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Brasília, em 23 de fevereiro de 1962; 141.º da Independência e 74.º da República.

João Goulart.

ATOS DO PODER EXECUTIVO

DECRETO Nº 51.412 — DE 20 DE FEVEREIRO DE 1962

Aprova o Quadro do Pessoal da Universidade de Juiz de Fora e dá outras providências.

O Presidente da República e o Conselho de Ministros, na forma do artigo 1º do Ato Adicional, usando das atribuições que lhes conferem os artigos 3º, item XIV e 18, item III, e tendo em vista o disposto no artigo 4º da Lei nº 3.858, de 23 de dezembro de 1960, decretam:

Art. 1º Fica aprovada, na forma do anexo, que constitui parte integrante dêste Decreto, o Quadro de Pessoal da Universidade de Juiz de Fora, federada pela Lei nº 3.858, de 23 de dezembro de 1960.

Art. 2º O aproveitamento de que trata o artigo 4º da Lei Nº 3.858, de 23 de dezembro de 1960, se fará em cargos previstos no Quadro a que se refere o artigo anterior, na forma da [illegible], observadas os efeitos dêste aproveitamento a partir de 23 de dezembro de 1960.

Art. 3º Os valores dos níveis de vencimentos e os símbolos dos cargos em comissão e funções gratificadas, constantes do anexo de que trata o artigo 1º dêste Decreto, são os da Tabela de Retribuição — Anexo III — da Lei nº 3.780, de 12 de julho de 1960, reajustados de acôrdo com a Lei número 3.826, de 23 de novembro de 1960.

Art. 4º O Ministério da Educação e Cultura providenciará para que sejam suprimadas de seu Quadro Permanente as funções gratificadas correspondentes aos cargos e funções constantes dos anexos ao presente decreto.

Art. 5º As funções gratificadas da Universidade de Juiz de Fora ficam classificadas em caráter provisório.

Art. 6º A nomeação para os cargos integrantes do Quadro de Pessoal será feita de acôrdo com o disposto na Lei nº 1.584, de 27 de março de 1952, combinado com a Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952, observadas as disposições contidas nos artigos 55 e 57 da Lei nº 3.780, de 12 de julho de 1960

Art. 7º O provimento e a vacância dos cargos do Quadro de Pessoal são da competência do Reitor, com exceção dos cargos, em comissão, de Diretor das Faculdades e Escolas.

Art. 8º Os atos relativos ao Pessoal da Universidade serão publicados no *Diário Oficial*, observadas as normas em vigor.

Art. 9º O Reitor da Universidade de Juiz de Fora expedirá as portarias de aproveitamento do pessoal administrativo e auxiliar técnico dos estabelecimentos de ensino da mesma Universidade, cujo direito foi assegurado pelo artigo 4º da Lei nº 3.858, de 23 de dezembro de 1960 observando em cada caso o disposto no artigo 188 e parágrafo único da Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952.

Art. 10. Aplicam-se, no que couber, ao pessoal a que se refere êste Decreto, as normas e o sistema de classificação de cargos constantes da Lei nº 3.780, de 12 de julho de 1960.

Art. 11. O provimento dos cargos do Quadro do Pessoal da Universidade de Juiz de Fora, será feito, rigorosamente, dentro dos limites do saldo duodecimal da conta corrente do mesmo Quadro.

Art. 12. A despesa com a execução dêste Decreto será atendida com os recursos financeiros concedidos à Universidade de Juiz de Fora.

Art. 13. O presente decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Brasília, em 20 de fevereiro de 1962, 141º da Independência e 74º da República.

João Goulart
Tancredo Neves
Antonio de Oliveira Brito

UNIVERSIDADE DE JUIZ DE FORA

Quadro do Pessoal — Parte ...

Situação anterior					Enquadramento		Situação nova		
Nº de Cargos e Funções	Denominação	Classe ou Padrão	Vagos	Quadro ou Tabela	Total de Cargos	Código	Total de Cargos	Denominação	Nível e Classe
								Cargos de Provimento em Comissão:	
								Z — Cargos de Direção:	
								A — Direção Superior:	
							9	Diretor (Faculdade de Direito; Faculdade de Medicina;	

SITUAÇÃO ANTERIOR						ENQUADRAMENTO	SITUAÇÃO NOVA		
Nº de Cargos e Funções	Denominação	Classe ou Padrão	Vagos	Quadro ou Tabela	Total de Cargos	Código	Total de Cargos	Denominação	Nível e Classe
						P-701	6	Técnico de Contabilidade	13-A
						P-1601	8	Técnico de Laboratório	12-A
						P-1602	12	Laboratorista	8-A
						P-1603	15	Auxiliar de Laboratório	4
						P-1703	3	Protético	8
						TC-203	1	Químico Tecnologista	17-A
						TC-302	6	Contador	17-A
						TC-602	1	Engenheiro	17-A
						TC-605	1	Engenheiro Tecnologista	17-A
						TC-701	1	Farmacêutico	17-A
						TC-801	2	Médico	17-A
						TC-901	2	Cirurgião Dentista	17-A

Relação nominal a que se refere o Artigo 2º lo Decreto número 51.412 de 20 de fevereiro de 1962

Série de classes: Almoxarife

Código: AF-101.14.A

1 — Referência-base:

1 — Luiz Antônio Pigozzo

Série de classes: Armazenista

Código: AF-102-8-A

2 — Referência-base:

1 — Orlando Pugliesi Filho
2 — Márcio de Souza

Série de classes: Oficial de Administração

Código: AF-201-12-A

10 — Referência-base:

1 — Therezinha Duarte
2 — Delcy Portes Ervilha
3 — Marilia de Almeida Gomes
4 — Nanor Barbosa de Salles
5 — Maria Helena de Lima Bastos
6 — Maria do Carmo de Moraes Menezes
7 — Vera Maria de Lima Bastos
8 — Therezinha de Jesus Assis Pereira
9 — Maria Lydia Baptista de Oliveira
10 — Ricardo Bonfante

Série de classes: Escriturário

Código: AF-202-8-A

5 — Referência-base:

1 — Esther Lage
2 — Maria do Carmo Magalhães
3 — Duílio Senra Grossi
4 — Plinio Salgado Guimarães Lage
5 — Maria Apparecida de Mendonça Vianna

Série de classes: Datilógrafo

Código: AF-503-7-A

1 — Referência-base:

1 — Eduwirges Rodrigues Saraiva

Série de classes: Assistente de Administração

Código: AF-602-14-A

4 — Referência-base:

1 — Hamleto Mazócoli
2 — Antonieta Xavier Bastos
3 — Octavio Ministério
4 — Celso Rodrigues

Série de classes: Pintor

Código: A-105-8-A

1 — Referência-base:

1 — Condimar Pugliesi

Série de classes: Marceneiro

Código: A-603-8-A

2 — Referência-base:

1 — Alberto Lopes
2 — Waldelino de Souza

Série de classes: Lustrador

Código: A-606-8-A

1 — Referência-base:

1 — Mairo Cordeiro de Moraes

Série de classes: Mecânico Operador

Código: A-1.301-8-A

3 — Referência-base:

1 — Waldemar Carlos de Algemiro
2 — Watesland Geraldo Vieira
3 — Isaias Lourenço Ferreira

Série de classes: Mecânico de Máquinas

Código: A-1.306-8-A

2 — Referência-base:

1 — Arlindo da Rocha Cordeiro
2 — José Gomes Costa
3 — Jesus de Souza Vaz
4 — Rubens Martins

Série de classes: Ferramenteiro

Código: A-1.711-8-A

1 — Referência-base:

1 — Paulo Alvim

Série de classes: Motorista

Código: CT-401-8-A

1 — Referência-base:

1 — Pedro Francisco Guedes

Classe: Auxiliar de Bibliotecário

Código: EC-102-7

3 — Referência-base:

1 — Hermógenes de Faria Lage
2 — Osny Mazzoccoli
3 — Maria Luzia Baptista de Oliveira

Série de classes: Arquivista

Código: EC-303-7-A

1 — Referência-base:

1 — Julieta Lage Pedreira

Série de Classes: ZELADOR

Código: GL-101-7.A

12 — Referência-base:

1 — Humberto José de Souza
2 — Lair Jaroco
3 — José Bonifácio da Silva
4 — Pedro Lodi
5 — Mário Thomaz da Silva
6 — José Gomes Ferreira
7 — Maloy da Silva
8 — Paulo Soares Machado
9 — Waliencir Pires Lomar
10 — Walter Sebastião Pinto
11 — Walter Ribeiro da Silva
12 — Ald. Lodi

Série de classes: SERVIÇAL

Código: GL-101-7-A

7 — Referência — base:

1 — Agostinho Belgo
2 — Alipio Coutinho de Souza
3 — Antônio dos Santos
4 — José Belgo
5 — Roberto Belgo
6 — Therezinha de Paula
7 — Waldovino José de Sá

Classe: SERVENTE

Código GL-104-5

2 — Referência-base:

1 — Sebastião Pedro de Aristeu
2 — José Francisco da Silva

Série de classes: Guarda

Código: GL-303-5-A

2 — Referência — base:

1 — José Alves do Carmo
2 — Eldiro das Neves

Série de classes: Porteiro

Código: GL-302-9-A

5 — Referência — base:

1 — Newton Vieira de Souza
2 — Danglars Ferreira Rosa
3 — Marcello Affonso Colucci Valério
4 — Nelson Fernandes de Meirelles
5 — Paulo Henrique Felipe

Série de classes: Auxiliar de Portaria

Código: GL-300-7-A

4 — Referência — base:

1 — Manoel Theodoro do Nascimento
2 — Moacyr Barbosa
3 — Pedro Alves do Carmo
4 — Mário Márcio Marcacini

Série de classes: Classificador de Pedras

Código: P-601-11-A

1 — Referência — base:

1 — João Daniel

Série de classes: Técnico de Contabilidade

Código: P-701-13-A

2 — Referência — base:

1 — Cerise Quinco Tasca
2 — Hércules José Bisotto

Série de classes: Técnico de Laboratório

Código: P-1601-12-A

2 — Referência — base:

1 — Rodrigo Pavel Allegro
2 — Wilson Barbosa

Classe: Protético

Código: P-1.713-8

1 — Referência — base:

1 — Geraldo Luiz da Cunha Monteiro

Série de classes: Contador

Código: TC-302-17-A

6 — Referência — base,

1 — José Eugênio Martins de Castro
2 — Waldyr de Freitas
3 — Herbert Moreira Moraes
4 — Rubens Barros
5 — José Walter de Andrade Avila
6 — Maria da Glória de Barros Valle Alvim Botelho

Série de classes: Engenheiro-Tecnologista

Código: TC-605-17-A

1 — Referência-base:

1 — Waldemar Bracher

DECRETO Nº 51.418 DE 23 DE FEVEREIRO DE 1962

Altera o Decreto nº 29.433 de 4 de abril de 1951 e dá outras providências.

O Presidente da República, usando da atribuição que lhe confere o artigo 87, item I, da Constituição, decreta:

Art. 1º — O art. 10, do Decreto nº 29.433, de 4 de abril de 1951, passa a ter a seguinte redação:

"Art. 10 — Os membros do Conselho perceberão, por sessão a que comparecerem, uma gratificação de presença de Cr$ 3.000,00 (três mil cruzeiros), até o máximo de 60 sessões por ano".

Art. 2º — Este decreto entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 3º — Revogam-se as disposições em contrário.

Rio de Janeiro, em 23 de fevereiro de 1962; 141º da Independência e 74º da República.

João Goulart

Tancredo Neves

Alfredo Nasser

DECRETO Nº 51.419 — DE 23 DE FEVEREIRO DE 1962

Altera os Decretos nºs 49.385, de 30 de novembro de 1960 e 51.394, de 23 de janeiro de 1962 e dá outras providências.

O Presidente da República e o Conselho de Ministros, usando da atribuição que lhes confere o art. 1º do Ato Adicional, decretam:

Art. 1º Fica alterada, no Quadro de Pessoal do Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos, a carreira de Procurador, que fica assim constituída:

12 Procuradores de 1ª Categoria

16 Procuradores de 2ª Categoria

52 Procuradores de 3ª Categoria

Art. 2º Do aumento, 5 (cinco) cargos na 3ª Categoria da aludida carreira se destinam à regularização da situação dos excedentes existentes na

Obs.: 83 funcionários efetivados

ANEXO G – Resposta da solicitação do documento e planilha original fornecidas via e-SIC, protocolo nº 23480001532201922

Registrar Pedido | Consultar | Dados Cadastrais | Início

Você está em: E-Sic | Consultar Pedido | Detalhar do Pedido

Detalhamento de Pedido

Dados do Pedido

Pedido

Protocolo	23480001532201922
Solicitante	Fabricio André de Almeida Linhares [Ver Dados]
Data de Abertura	23/01/2019 14:47
Orgão Superior	MEC – Ministério da Educação
Orgão Vinculado	UFJF – Universidade Federal de Juiz de Fora
Prazo de Atendimento	22/02/2019
Situação	Respondido
Forma de recebimento da resposta	Pelo sistema (com avisos por email)
Resumo da Solicitação	Boa tarde. Sou mestrando do curso de geografia da UFJF e estou desenvolvendo uma Dissertação sobre a geografia do
Detalhamento da Solicitação	1) Planilha de cargo / lotação de servidores referente a 2007 2) Resumo dos contratos de terceirização referente ao ano de 2007 3) Acesso aos contratos com empresas terceirizadas vigentes nos anos de 2007 e 2017- Pelo menos disponibilizar para consulta Obs. O item 1 e 2 foram fornecidos no ano passado. Entretanto, referiam-se ao ano de 2017. Preciso destas
Anexos	Não existem anexos.

Resposta

Data da Resposta	22/02/2019 11:28
Classificação do Tipo de Resposta	Resposta solicitada inserida no e-SIC
Resposta	Prezado, Segue, no que concerne a esta Coordenação de Contratos, o atendimento à demanda abaixo (item 02 - *Resumo dos contratos de terceirização referente ao ano de 2007*), conforme planilha em anexo. Quanto ao item 03, informamos que, por se tratarem de contratos muito antigos, as avenças vigentes em 2007 não estão arquivadas neste setor; no entanto, a planilha ora disponibilizada contém o número de cada processo administrativo correspondente, onde podem ser consultados os contratos originais respectivos. Att., Michelle --- **Michelle Peon Manarino Rebello** Coordenadora de Contratos Universidade Federal de Juiz de Fora - UFJF (32) 2102 3920 / 2102 3986 Em anexo, segue os dados quantitativos de servidores ativos, por cargo e lotação, relativos a dezembro/2007. Att, Mauro José Alvim Mauler Gerência de Cadastro/CAP/PROGEPE
Anexos	Servidores Ativos 2007.pdf Controle_Contratos_Terceirizados_2007 e 2017.xls
Responsável pela resposta:	PROGEP e Contratos
Destinatário do recurso de primeira instância:	PROGEP e Contratos
Prazo limite para recurso:	06/03/2019

Avalie a **Resposta Recebida**
Sua opinião é importante para a construção da cultura de acesso à informação

Anexos

Origem do Anexo	Nome do Anexo	Extensão
Relatório do Pedido	Relatório	pdf
Resposta do Pedido	Servidores Ativos 2007.pdf	pdf
Resposta do Pedido	Controle_Contratos_Terceirizados_2007 e 2017.xls	xls

[Download]

Dados do Histórico

[Voltar] [Gerar Documento]

Voltar para o Topo

Acesso à Informação | PÁTRIA AMADA BRASIL

RELAÇÃO DE CONTRATOS DE TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA

(Atualizado até 31.12.2007)

Nº do Contrato	Nº da Modalidade de Licitação	Nº do Processo	Nome da Empresa Contratada	Objeto do Contrato	Valor mensal contratado (último reajuste) (R$)	Nº de T A	Nº de funcionários	Vigência
116/2003	PR 25/2003	23071.007912/2003-25	Terceiriza Serviços	Conservação e limpeza - HU	53.522,90	9	45	01/10/2003 a 31/01/2008
211/2004	PR 64/2004	23071.009314/2004-71	Terceiriza Serviços	Apoio administrativo - Pró-Reitoria de Infra-Estrut	79.986,99	7	69	01/02/2004 a 31/01/2008
75/2006	PR 38/2006	23071.002019/2006-56	Terceiriza Serviços	Serviços de Portaria	43.991,68	4	43	29/05/2006 a 28/01/2008
134/2004	PR 26/2004	23071.004918/2004-21	Shelt Service	Suporte Operacional (MAMM E FÓRUM)	33.097,95	5	13	01/09/2004 a 31/08/2008
44/2005	PR 002/2005	23071.000983/2005-69	Shelt Service	Apoio operacional - HU	13.953,87	6	8	01/04/2005 a 31/01/2008
45/2005	PR 002/2005	23071.000983/2005-69	Shelt Service	Apoio operacional - UFJF	37.081,38	6	27	01/04/2005 a 31/03/2008
46/2005	PR 002/2005	23071.000983/2005-69	Shelt Service	Serviços de alimentação - RU	22.043,76	5	18	01/04/2005 a 31/03/2008
79/2005	PR 17/2005	23071.005789/2005-70	Shelt Service	Serviços: motoristas e lavador de carros - Ger.Tra	28.322,96	4	12	01/07/2005 a 31/03/2008
38/2006	PR 100/2005	23071.015036/2005-72	PH Serviços e Adm.	Prestação de serviço de limpeza e conservação UI	141.640,06	5	143	01/04/2006 a 31/01/2008
71/2006	PR 40/2006	23071.002133/2006-86	VIC Segurança	Vigilância armada	245.102,87	2	108	21/05/2006 a 20/01/2008
61/2005	CS 342/2005	23071.006290/2005-80	Coopdef Ltda.	Serviços de Auxiliar de Biblioteca	20.563,28	4	25	05/05/2005 a 04/09/2008
134/2003	CV 99/2003	23071.006818/2003-59	Proseidon Informática	Suporte técnico em informática (PROINFRA)	7.997,00	6	8	10/12/2003 a 09/03/2008
116/2006	PR 100/2006	23071.007766/2006-81	Braconlar	Apoio Adm. E Operacional (HU)	100.378,61	3	70	17/07/2006 a 16/02/2008
134/2006	PR 99/2006	23071.007470/2006-60	Lima Santos	Apoio Adm. E Operacional (CAS)	52.780,93	5	38	15/08/2006 a 14/02/2008
135/2006	PR 99/2006	23071.007470/2006-60	Vanguarda	Apoio Adm e Operacional - UFJF	28.300,99	2	22	01/09/2006 a 29/02/2008
				TOTAL	**908.765,23**		**649**	

ANEXO H – Resposta e listagem da solicitação referente aos cargos vagos, UFJF, 2007, 2012 e 2017 fornecida via e-SIC, protocolo nº 23480011219201901

Registrar Pedido | Consultar | Dados Cadastrais | Início

Você está em: E-Sic | Consultar Pedido | Detalhar do Pedido

Detalhamento de Pedido

Dados do Pedido

Pedido

Protocolo	23480011219201901
Solicitante	Fabrício André de Almeida Linhares (Ver Dados)
Data de Abertura	20/05/2019 10:39
Orgão Superior	MEC – Ministério da Educação
Orgão Vinculado	UFJF – Universidade Federal de Juiz de Fora
Prazo de Atendimento	10/06/2019
Situação	Respondido
Forma de recebimento da resposta	Pelo sistema (com avisos por email)
Resumo da Solicitação	Bom dia. Estou desenvolvendo uma dissertação de mestrado sobre o trabalho na UFJF e necessito dos documentos det
Detalhamento da Solicitação	1 - Planilha dos contratos de empresas terceirizadas vigentes no ano de 2012 no moldes da planilha em anexo 2 - Os quantitativos de servidores técnico-administrativos do quadro efetivo da UFJF ativos em 31/12/2012 e o total de cargos vagos, também referentes a TAs neste período 3 - O total de cargos vagos de TA's em 31/12/ 2008 4 - O total de cargos vagos de TA's em 31/12/2017

Resposta

Data da Resposta: 10/06/2019 12:59

Avalie a **Resposta Recebida**
Sua opinião é importante para a construção da cultura de acesso à informação

Classificação do Tipo de Resposta: Resposta solicitada inserida no e-SIC

Resposta:

Prezado Sr. Fabrício André de Almeida Linhares,
segue abeixo e em anexo a resposta encaminhada ao SIC- UFJF através da PROGEP e da Coordenação de Contrtatos da UFJF:

"Em atenção à solicitação, informamos que o número de cargos vagos na Universidade Federal de Juiz de Fora nos anos solicitados foi:

NÍVEL/ANO	2008*	2012**	2017***
Nível E	40	20	15
Nível D	37	32	18
Nível C	---	12	12

* Dados retirados do edital do concurso nº 29/2008, podem haver outras vagas preenchidas mediante processos de movimentação.

** Dados retirados do Quadro de Referência dos Servidores TAEs relativo ao mês de novembro/2012.

*** Dados retirados do Quadro de Referência dos Servidores TAEs relativo ao mês de novembro/2017.

Na oportunidade informamos que o quantitativo de cargos podem ter sofrido oscilações ao longo do ano tendo em vista o preenchimento de vagas e o ocorrência de vacâncias, tratando-se portanto de uma informação dinâmica.

Atenciosamente,

Denise Moreira Roberto"

"A planilha está sendo enviada a título de contribuição, pois pedidos que exigem tratamento adicional de dados denotam inviabilidade de atendimento por meio deste canal, nos termos art. 13, inciso III, do Decreto nº 7.724/2012, que regulamenta a Lei de Acesso à Informação - LAI (Lei nº 12.527/2011).

Atenciosamente,

Michelle Peon"

SIC/UFJF

Anexos: Cópia de Controle_Contratos_Terceirizadas_2012-1.xlsx

Responsável pela resposta: PROGEP e Coordenação de Contratos da UFJF

Destinatário do recurso de primeira instância: PROGEP e PROPLAN

Prazo limite para recurso: 20/06/2019

Anexos

Origem do Anexo	Nome do Anexo	Extensão
Relatório do Pedido	Relatório	pdf
Registro do Pedido	Terceirizadas - Contratos vigentes_atual. até 31.12.2017 (1).pdf	pdf
Resposta do Pedido	Cópia de Controle_Contratos_Terceirizadas_2012-1.xlsx	xlsx

Download

Dados do Histórico

Voltar | Gerar Documento

Voltar para o Topo

Acesso à Informação | PÁTRIA AMADA BRASIL

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
Gerência de Cadastro/CAP/PROGEPE

Quantitativos de Cargos Ocupados – Servidores Técnico-Administrativos em Educação
Referente a Dezembro/2012

Nível Classificação	Cargo	Quantitativo
A	AUXILIAR OPERACIONAL	1
A	OPERADOR DE MAQ DE LAVANDERIA	4
A	SERVENTE DE LIMPEZA	4
A	SERVENTE DE OBRAS	16
A	VESTIARISTA	3
B	ACOUGUEIRO	1
B	ARMADOR	1
B	AUX DE PROCESSAMENTO DE DADOS	1
B	AUXILIAR DE LABORATORIO	19
B	AUXILIAR DE NUTRICAO E DIETETICA	6
B	BOMBEIRO HIDRAULICO	1
B	COPEIRO	21
B	COSTUREIRO	1
B	GARCON	1
B	JARDINEIRO	7
B	MARCENEIRO	4
B	MONTADOR-SOLDADOR	1
B	OPERADOR DE TELE-IMPRESSORA	1
B	PEDREIRO	6
B	PINTOR-AREA	5
C	ALMOXARIFE	4
C	ASSIST DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO	9
C	ASSISTENTE DE ALUNO	1
C	ASSISTENTE DE LABORATORIO	19
C	AUX DE VETERINARIA E ZOOTECNIA	2
C	AUX EM ADMINISTRACAO	38
C	AUXILIAR DE BIBLIOTECA	8
C	AUXILIAR DE ENFERMAGEM	62
C	BRIGADISTA DE INCENDIO	1
C	CONTINUO	28
C	COZINHEIRO	21
C	ELETRICISTA	4
C	FOTOGRAVADOR	1
C	IMPRESSOR	1
C	MECANICO	4
C	MECANICO DE MONTAGEM E MANUTENCAO	1
C	MOTORISTA	9
C	OPERADOR DE EST DE TRATAM AGUA-ESGOTO	1
C	OPERADOR DE MAQUINA COPIADORA	4
C	PORTEIRO	5
C	RECEPCIONISTA	10
C	TELEFONISTA	9
D	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	278
D	DESENHISTA-PROJETISTA	5
D	DIAGRAMADOR	1
D	EDITOR DE IMAGENS	2
D	INSTRUMENTADOR CIRURGICO	6

Nível Classificação	Cargo	Quantitativo
D	MESTRE DE EDIF E INFRAESTRUTURA	2
D	OPERADOR DE CAMERA DE CINEMA E TV	1
D	TEC DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO	7
D	TEC EM ANATOMIA E NECROPSIA	6
D	TEC EM ELETROELETRONICA	2
D	TEC EM INSTRUMENTACAO	4
D	TEC EM MANUTENCAO DE AUDIO VIDEO	1
D	TEC EM NUTRICAO E DIETETICA	3
D	TEC EM REABILIT OU FISIOTERAPIA	1
D	TEC EM SEGURANCA DO TRABALHO	1
D	TEC EM TELECOMUNICACAO	2
D	TEC EQUIP MEDICO ODONTOLOGICO	2
D	TECNICO DE LABORATORIO AREA	61
D	TECNICO EM AGROPECUARIA	1
D	TECNICO EM ALIMENTOS E LATICINIOS	2
D	TECNICO EM ARQUIVO	6
D	TECNICO EM ARTES GRAFICAS	1
D	TECNICO EM CONTABILIDADE	10
D	TECNICO EM EDIFICACOES	3
D	TECNICO EM ELETROMECANICA	2
D	TECNICO EM ELETRONICA	4
D	TECNICO EM ELETROTECNICA	4
D	TECNICO EM ENFERMAGEM	112
D	TECNICO EM FARMACIA	6
D	TECNICO EM MECANICA	1
D	TECNICO EM PROTESE DENTARIA	3
D	TECNICO EM QUIMICA	1
D	TECNICO EM RADIOLOGIA	12
D	TECNICO EM SECRETARIADO	2
D	TECNICO EM TELEFONIA	1
D	TRADUTOR INTERPRETE DE LINGUAGEM SINAIS	2
D	VIGILANTE	37
E	ADMINISTRADOR	23
E	ANALISTA DE TEC DA INFORMACAO	29
E	ARQUITETO E URBANISTA	7
E	ARQUIVISTA	6
E	ASSISTENTE SOCIAL	11
E	AUDITOR	4
E	BIBLIOTECARIO-DOCUMENTALISTA	15
E	BIOLOGO	1
E	CONTADOR	13
E	DESENHISTA INDUSTRIAL	3
E	ECONOMISTA	20
E	EDITOR DE PUBLICACOES	1
E	ENFERMEIRO-AREA	48
E	ENGENHEIRO-AREA	16
E	ESTATISTICO	1
E	FARMACEUTICO	3
E	FARMACEUTICO BIOQUIMICO	8
E	FARMACEUTICO-HABILITACAO	6
E	FISIOTERAPEUTA	3
E	FONOAUDIOLOGO	2
E	JORNALISTA	8
E	MEDICO-AREA	54

Nível Classificação	Cargo	Quantitativo
E	MUSEOLOGO	2
E	MUSICO	1
E	NUTRICIONISTA-HABILITACAO	6
E	ODONTOLOGO - DL 1445-76	4
E	PEDAGOGO-AREA	6
E	PSICOLOGO-AREA	5
E	RESTAURADOR-AREA	2
E	SECRETARIO EXECUTIVO	29
E	SOCIOLOGO	1
E	TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS	18
E	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1
Total		**1.298**

FONTE: Arquivo-Espelho SIAPE – Dezembro/2012

ANEXO I – Relação de contrato de terceirização de mão-de-obra, UFJF, 2012 fornecida via e-SIC, protocolo nº 23480011219201901[129]

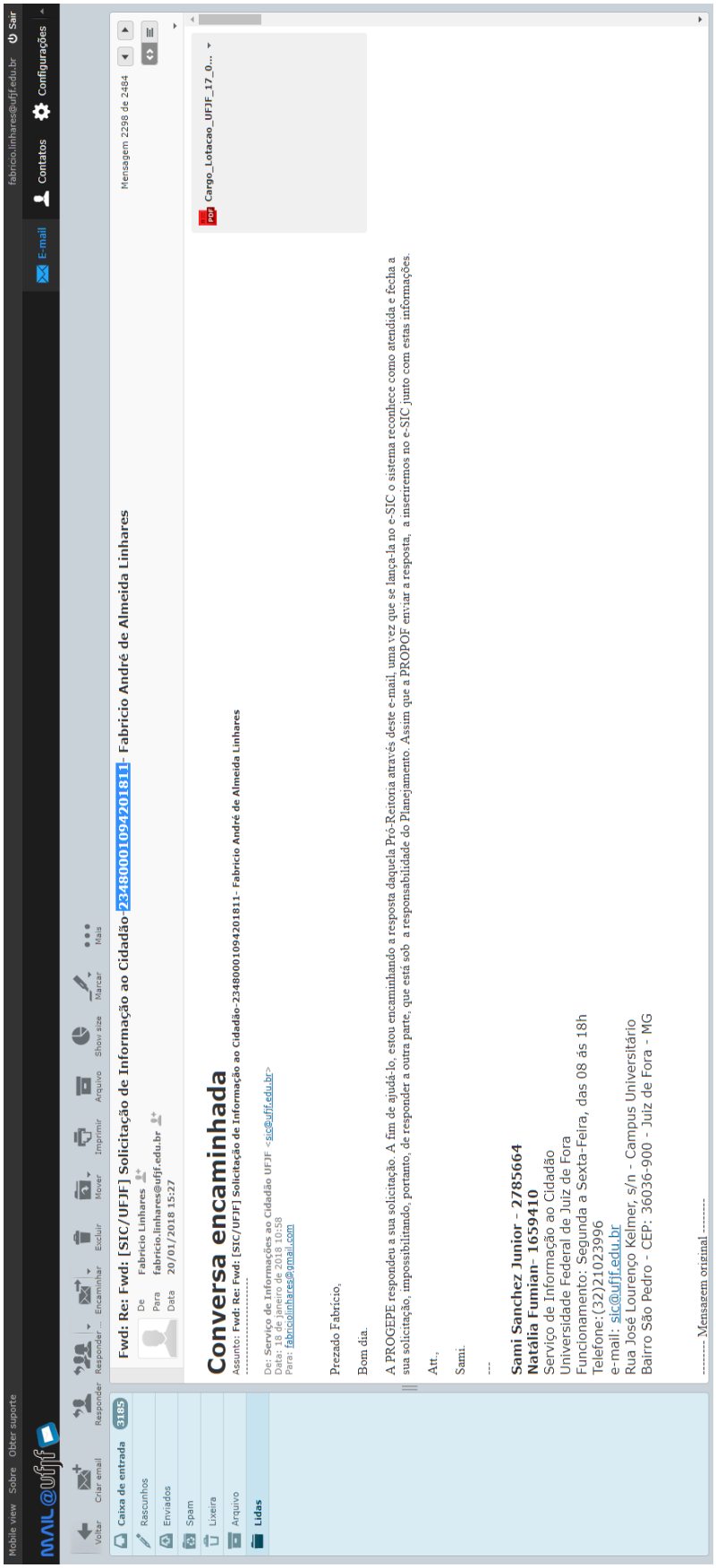
RELAÇÃO DE CONTRATOS DE TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA

(Atualizado até 31.12.2012)

Nº do Contrato	Nº da Modalidade de Licitação	Nº do Processo	Nome da Empresa Contratada	Objeto do Contrato	Valor mensal contratado (último reajuste) (R$)	Nº de T A	Nº de funcionários	Vigência Atual	Vigência Máxima
53/2008	PR 179/2007	23071.009423/2007-31	Terceiriza Serviços Ltda	Serviços de Vigia	98.554,14	11	54	21/04/2008 a 20/04/2013	20/04/2013
118/2009	PR 247/2009	23071.014447/2009-74	Terceiriza Serviços Ltda	Serviços de manutenção predial e equipamentos p/ PROINFRA	190.106,93	13	88	04/01/2010 a 03/07/2013	03/01/2015
119/2009	PR 166/2009	23071.011272/2009-43	Terceiriza Serviços Ltda	Serviços de apoio administrativo e operacional p/ UFJF	223.294,99	11	100	04/01/2010 a 03/07/2013	03/01/2015
71/2010	PR 138/2010	23071.011081/2010-15	PH Serviços e Adm.Ltda	Serviços de apoio administrativo, técnico e operacional p/ UFJF	75.841,83	6	31	01/10/2010 a 30/09/2013	30/09/2015
001/2011	PR 193/2010	23071.015271/2010-10	PH Serviços e Adm.Ltda	Serviços de apoio técnico nas áreas de divulgação de ações culturais e conse	83.852,33	5	20	01/02/2011 a 31/01/2014	31/01/2016
86/2011	PR 155/2011	23071.009671/2011-69	PH Serviços e Adm.Ltda	Prestação de serviço de limpeza e conservação UFJF	487.480,11	2	227	01/10/2011 a 30/09/2013	30/09/2016
78/2009	PR 48/2009	23071.004980/2009-28	JKMG Segurança Privada Ltda	Vigilância armada	249.380,44	11	84	21/09/2009 a 31/07/2013	20/09/2014
84/2010	PR 148/2010	23071.011857/2010-05	Adcon Administração e Conservação Ltda	Serviços de controle, operação e fiscalização de portarias/UFJF	58.189,20	7	30	01/12/2010 a 31/05/2013	30/11/2015
17/2010	PR 03/2010	23071.000637/2010-48	Trevoservis Ltda	Serviços de motoristas, motociclistas e lavador de veículos	99.482,14	9	29	20/05/2010 a 31/01/2013	19/05/2015
115/2012	PR 77/2012	23071.005422/2012-85	Classe-A Administração e Serviços Ltda	Serviços de apoio administrativo, técnico e operacional p/ CEAD/UFJF	181.557,80		68	01/12/2012 a 30/11/2013	30/11/2017
				TOTAL	**1.747.739,91**		**731**		

[129] Resposta do e-SIC, disponível no Anexo H.

ANEXO J – Resposta por e-mail referente à planilha de Servidores do Quadro da UFJF referente a 17 de janeiro de 2017



Mobile view Sobre Obter suporte

MAIL@ufjf

fabricio.linhares@ufjf.edu.br Sair

Voltar Criar email Responder Responder... Encaminhar Excluir Mover Imprimir Arquivo Show size Marcar Mais

E-mail Contatos Configurações

Caixa de entrada 3185
Rascunhos
Enviados
Spam
Lixeira
Arquivo
Lidas

Mensagem 2298 de 2484

Fwd: Re: Fwd: [SIC/UFJF] Solicitação de Informação ao Cidadão-23480001094201811- Fabricio André de Almeida Linhares

De Fabricio Linhares
Para fabricio.linhares@ufjf.edu.br
Data 20/01/2018 15:27

Cargo_Lotacao_UFJF_17_0...

Conversa encaminhada

Assunto: **Fwd: Re: Fwd: [SIC/UFJF] Solicitação de Informação ao Cidadão-23480001094201811- Fabricio André de Almeida Linhares**

De: **Serviço de Informações ao Cidadão UFJF** <sic@ufjf.edu.br>
Data: 19 de janeiro de 2018 10:58
Para: fabriciolinhares@gmail.com

Prezado Fabricio,

Bom dia.

A PROGEPE respondeu a sua solicitação. A fim de ajudá-lo, estou encaminhando a resposta daquela Pró-Reitoria através deste e-mail, uma vez que se lança-la no e-SIC o sistema reconhece como atendida e fecha a sua solicitação, impossibilitando, portanto, de responder a outra parte, que está sob a responsabilidade do Planejamento. Assim que a PROPOF enviar a resposta, a inserirremos no e-SIC junto com estas informações.

Att.,

Sami.

Sami Sanchez Junior - 2785664
Natália Fumian- 1659410
Serviço de Informação ao Cidadão
Universidade Federal de Juiz de Fora
Funcionamento: Segunda a Sexta-Feira, das 08 ás 18h
Telefone: (32)21023996
e-mail: sic@ufjf.edu.br
Rua José Lourenço Kelmer, s/n - Campus Universitário
Bairro São Pedro - CEP: 36036-900 - Juiz de Fora - MG

-------- Mensagem original --------

ANEXO K – Cargos Técnicos Administrativos em Educação, UFJF, em 9 nov. 2017

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DA UFJF

(Decreto nº 7.232, de 19/07/2010, Art. 4º, § 1º)

Quadro de Referência de Servidores TAE - Nível de Classificação "C"

Código	Nome do Cargo	Situação SIAPE	Ocupado	Vagos	Total
701406	ADERECISTA	Extinto	0		0
701400	ADMINISTRADOR DE EDIFÍCIOS	Ativo	0		0
701401	AFINADOR DE INST MUSICAIS	Ativo	0		0
701407	ALMOXARIFE	Extinto	4		4
701402	ASCENSORISTA	Extinto	0		0
701403	ASSISTENTE DE ALUNO	Ativo	3	0	3
701437	ASSISTENTE DE LABORATÓRIO	Ativo	21	0	21
701404	ASSISTENTE DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	Ativo	9	0	9
701409	AUXILIAR DE BIBLIOTECA	Ativo	7	0	7
701410	AUXILIAR DE CRECHE	Ativo	0		0
701411	AUXILIAR DE ENFERMAGEM	Ativo	56	10	66
701475	AUXILIAR DE ENFERMAGEM - 30 HORAS	Ativo	0		0
701412	AUXILIAR DE SAÚDE	Ativo	0		0
701413	AUXILIAR DE TOPOGRAFIA	Extinto	0		0
701414	AUXILIAR DE VETERINÁRIA E ZOOTECNIA	Ativo	2	0	2
701405	AUXILIAR EM ADMINISTRAÇÃO	Ativo	40	0	40
701408	AUXILIAR EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS	Ativo	0		0
701415	BRIGADISTA DE INCÊNDIO	Extinto	1		1
701416	CAMAREIRO DE ESPETÁCULO	Ativo	0		0
701417	CENOTÉCNICO	Ativo	0		0
701419	CONDUTOR MOTORISTA FLUVIAL	Ativo	0		0
701421	CONTINUO	Extinto	19		19
701418	CONTRA REGRA	Ativo	0		0
701423	CONTRAMESTRE-OFÍCIO	Ativo	0		0
701420	COSTUREIRO DE ESPETÁCULO-CENÁRIO	Ativo	0		0
701422	COZINHEIRO	Extinto	13		13
701424	COZINHEIRO DE EMBARCAÇÕES	Ativo	0		0
701425	DATILÓGRAFO DE TEXTOS GRÁFICOS	Ativo	0		0
701468	DETONADOR	Ativo	0		0
701426	DISCOTECÁRIO	Ativo	0		0
701427	ELETRICISTA	Extinto	2		2
701428	ELETRICISTA DE ESPETÁCULO	Extinto	0		0
701429	ENCADERNADOR	Extinto	0		0
701430	ENCANADOR BOMBEIRO	Extinto	0		0
701431	FOTOGRAFO	Ativo	0	1	1
701432	FOTOGRAVADOR	Ativo	0	1	1
701433	GUARDA FLORESTAL	Ativo	0		0
701434	HIALOTÉCNICO	Ativo	0		0
701435	IMPOSITOR	Ativo	0		0
701436	IMPRESSOR	Extinto	1		1
701438	LINOTIPISTA	Ativo	0		0
701439	LOCUTOR	Ativo	0		0
701476	LOCUTOR 25 HORAS	Ativo	0		0
701444	MAQUINISTA DE ARTES CÊNICAS	Ativo	0		0
701469	MARINHEIRO DE MAQUINAS	Ativo	0		0
701470	MARINHEIRO FLUVIAL DE MAQUINAS	Ativo	0		0
701440	MATEIRO	Ativo	0		0
701441	MECÂNICO	Extinto	2		2
701443	MECANICO DE MONTAGEM E MANUTENÇÃO	Ativo	1		1
701442	MESTRE DE EMBARCAÇÕES DE PEQUENO PORTE	Ativo	0		0
701445	MOTORISTA	Extinto	7		7
701446	OPERADOR DE CALDEIRA	Ativo	0		0
701447	OPERADOR DE CENTRAL HIDRELÉTRICA	Ativo	0		0
701448	OPERADOR DE DESTILARIA	Extinto	0		0
701449	OPERADOR DE ESTAÇÃO DE TRAT. ÁGUA E ESGOTO	Ativo	1		1
701451	OPERADOR DE LUZ	Ativo	0		0
701454	OPERADOR DE MAQUINA COPIADORA	Extinto	4		4
701452	OPERADOR DE MÁQUINAS AGRÍCOLAS	Ativo	0		0
701453	OPERADOR DE MÁQUINAS DE CONSTRUÇÃO CIVIL	Extinto	0		0
701455	OPERADOR DE MÁQUINAS DE TERRAPLANAGEM	Ativo	0		0
701450	OPERADOR DE MÁQUINAS FOTOCOMPOSITORAS	Ativo	0		0
701456	OPERADOR DE RADIO TELECOMUNICAÇÕES	Ativo	0		0
701458	PORTEIRO	Extinto	5		5
701457	PROGRAMADOR DE RADIO E TELEVISÃO	Ativo	0		0
701459	RECEPCIONISTA	Extinto	6		6
701460	REVISOR DE PROVAS TIPOGRÁFICAS	Ativo	0		0
701461	SALVA-VIDAS	Extinto	0		0
701471	SEGUNDO CONDUTOR	Ativo	0		0
701462	SERINGUEIRO	Ativo	0		0
701463	SONOPLASTA	Ativo	0		0
701464	TELEFONISTA	Extinto	6		6
701474	TELEFONISTA - DECISÃO JUDICIAL	Ativo	0		0
701465	TIPÓGRAFO	Extinto	0		0
701466	TORNEIRO MECÂNICO	Extinto	0		0
701467	VIDREIRO	Extinto	0		0
	Total		210	12	222

GRST-VAGAS/CFAP, em 09/11/2017

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DA UFJF

(Decreto nº 7.232, de 19/07/2010, Art. 4º, § 1º)

Quadro de Referência de Servidores TAE - Nível de Classificação "D"

Código	Nome do Cargo	Situação SIAPE	Ocupado	Vagos	Total
701201	ASSISTENTE DE DIREÇÃO E PRODUÇÃO	Ativo	0	0	0
701200	ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO	Ativo	455	9	464
701202	CONFECCIONADOR DE INST MUSICAIS	Ativo	0	0	0
701204	DESENHISTA DE ARTES GRÁFICAS	Ativo	0	0	0
701270	DESENHISTA TÉCNICO ESPECIALIZADO	Ativo	0	0	0
701203	DESENHISTA-PROJETISTA	Ativo	4	0	4
701205	DIAGRAMADOR	Ativo	1	0	1
701206	EDITOR DE IMAGENS	Ativo	2	0	2
701207	INSTRUMENTADOR CIRÚRGICO	Ativo	4	0	4
701271	MECÂNICO APOIO MARÍTIMA	Ativo	0	0	0
701208	MESTRE DE EDIFICAÇÕES E INFRAESTRUTURA	Ativo	2	0	2
701209	MONTADOR CINEMATOGRÁFICO	Ativo	0	0	0
701210	OPERADOR DE CÂMERA DE CINEMA E TV	Ativo	1	0	1
701212	RECREACIONISTA	Extinto	0	0	0
701211	REVISOR DE TEXTOS BRAILLE	Ativo	0	0	0
701219	TAXIDERMISTA	Ativo	0	0	0
701473	TÉCNICO DE LABORATÓRIO - DEC JUDICIAL	Ativo	0	0	0
701472	TÉCNICO DE LABORATÓRIO - DL 1445-76	Ativo	0	0	0
701244	TÉCNICO DE LABORATÓRIO ÁREA	Ativo	78	3	81
701226	TÉCNICO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	Ativo	11	0	11
701218	TÉCNICO EM AEROFOTOGRAMETRIA	Ativo	0	0	0
701213	TÉCNICO EM AGRIMENSURA	Ativo	0	0	0
701214	TÉCNICO EM AGROPECUÁRIA	Ativo	1	0	1
701215	TÉCNICO EM ALIMENTOS E LATICÍNIOS	Ativo	3	1	4
701220	TÉCNICO EM ANATOMIA E NECROPSIA	Ativo	8	0	8
701216	TÉCNICO EM ARQUIVO	Ativo	4	0	4
701217	TÉCNICO EM ARTES GRÁFICAS	Ativo	0	0	0
701221	TÉCNICO EM AUDIOVISUAL	Ativo	2	0	2
701222	TÉCNICO EM CARTOGRAFIA	Ativo	0	0	0
701223	TÉCNICO EM CINEMATOGRAFIA	Ativo	0	0	0
701224	TÉCNICO EM CONTABILIDADE	Ativo	11	1	12
701225	TÉCNICO EM CURTUME E TANAGEM	Ativo	0	0	0
701227	TÉCNICO EM ECONOMIA DOMESTICA	Ativo	0	0	0
701228	TÉCNICO EM EDIFICAÇÕES	Ativo	5	0	5
701229	TÉCNICO EM EDUCAÇÃO FÍSICA	Ativo	0	0	0
701272	TÉCNICO EM ELETRICIDADE	Ativo	0	0	0
701232	TÉCNICO EM ELETROELETRÔNICA	Ativo	3	0	3
701231	TÉCNICO EM ELETROMECÂNICA	Ativo	5	0	5
701830	TÉCNICO EM ELETRÔNICA	Ativo	2	0	2
701230	TÉCNICO EM ELETROTÉCNICA	Ativo	7	0	7
701233	TÉCNICO EM ENFERMAGEM	Ativo	109	0	109
701234	TÉCNICO EM ENFERMAGEM DO TRABALHO	Ativo	0	0	0
701235	TÉCNICO EM ENOLOGIA	Ativo	0	0	0
701237	TÉCNICO EM EQUIPAMENTO MÉDICO-ODONTOLÓGICO	Ativo	4	0	4
701273	TÉCNICO EM ESTATÍSTICA	Ativo	0	0	0
701236	TÉCNICO EM ESTRADAS	Ativo	1	0	1
701238	TÉCNICO EM FARMÁCIA	Ativo	11	0	11
701239	TÉCNICO EM GEOLOGIA	Ativo	0	0	0
701240	TÉCNICO EM HERBÁRIO	Ativo	0	0	0
701242	TÉCNICO EM HIDROLOGIA	Ativo	0	0	0
701241	TÉCNICO EM HIGIENE DENTAL	Ativo	0	0	0
701243	TÉCNICO EM INSTRUMENTAÇÃO	Ativo	3	0	3
701274	TÉCNICO EM MANUTENÇÃO DE ÁUDIO VÍDEO	Ativo	1	0	1
701245	TÉCNICO EM MECÂNICA	Ativo	2	0	2
701246	TÉCNICO EM METALURGIA	Ativo	0	0	0
701247	TÉCNICO EM METEOROLOGIA	Ativo	0	0	0
701248	TÉCNICO EM MICROFILMAGEM	Ativo	0	0	0
701249	TÉCNICO EM MINERAÇÃO	Ativo	0	0	0
701250	TÉCNICO EM MOVEIS E ESQUADRIAS	Ativo	0	0	0
701251	TÉCNICO EM MUSICA	Ativo	0	0	0
701252	TÉCNICO EM NUTRIÇÃO E DIETÉTICA	Ativo	6	0	6
701253	TÉCNICO EM ORTOPTICA	Ativo	0	0	0
701254	TÉCNICO EM ÓTICA	Ativo	0	0	0
701255	TÉCNICO EM PRÓTESE DENTARIA	Ativo	3	0	3
701256	TÉCNICO EM QUÍMICA	Ativo	4	0	4
701257	TÉCNICO EM RADIOLOGIA	Ativo	10	0	10
701258	TÉCNICO EM REABILITAÇÃO OU FISIOTERAPIA	Ativo	1	0	1
701259	TÉCNICO EM REFRIGERAÇÃO	Ativo	0	0	0
701260	TÉCNICO EM RESTAURAÇÃO	Ativo	0	0	0
701261	TÉCNICO EM SANEAMENTO	Ativo	0	0	0
701275	TÉCNICO EM SECRETARIADO	Ativo	2	0	2
701262	TÉCNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO	Ativo	6	0	6
701263	TÉCNICO EM SOM	Ativo	0	0	0
701264	TÉCNICO EM TELECOMUNICAÇÃO	Ativo	2	0	2
701265	TÉCNICO EM TELEFONIA	Ativo	1	0	1
701266	TRADUTOR INTERPRETE DE LINGUAGEM SINAIS	Ativo	9	1	10
701267	TRANSCRITOR DE SISTEMA BRAILLE	Ativo	0	0	0
701269	VIGILANTE	Extinto	28	0	28
701268	VISITADOR SANITÁRIO	Ativo	0	0	0
	Total		812	15	827

GRST-VAGAS/CFAP, em 09/11/2017

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DA UFJF

(Decreto nº 7.232, de 19/07/2010, Art. 4º, § 1º)

Quadro de Referência de Servidores TAE - Nível de Classificação "E"

Código	Nome do Cargo	Situação SIAPE	Ocupado	Vagos	Total
701001	ADMINISTRADOR	Ativo	44	0	44
701002	ANTROPÓLOGO	Ativo	0		0
701003	ARQUEÓLOGO	Ativo	0		0
701004	ARQUITETO E URBANISTA	Ativo	9	0	9
701005	ARQUIVISTA	Ativo	8	1	9
701006	ASSISTENTE SOCIAL	Ativo	20	2	22
701007	ASSISTENTE TEC DE EMBARCAÇÕES	Ativo	0		0
701062	ANALISTA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	Ativo	44	2	46
701008	ASTRÔNOMO	Ativo	0		0
701009	AUDITOR	Ativo	8	0	8
701010	BIBLIOTECÁRIO-DOCUMENTALISTA	Ativo	25	0	25
701011	BIÓLOGO	Ativo	2	0	2
701012	BIOMÉDICO	Ativo	0		0
701042	CENÓGRAFO	Ativo	0		0
701013	COMANDANTE DE LANCHA	Ativo	0		0
701014	COMANDANTE DE NAVIO	Ativo	0		0
701015	CONTADOR	Ativo	16	1	17
701016	COREÓGRAFO	Ativo	0		0
701017	DECORADOR	Ativo	0		0
701018	DESENHISTA INDUSTRIAL	Ativo	0	0	0
701019	DIRETOR DE ARTES CÊNICAS	Ativo	0		0
701020	DIRETOR DE FOTOGRAFIA	Ativo	0		0
701021	DIRETOR DE ILUMINAÇÃO	Ativo	0		0
701022	DIRETOR DE IMAGEM	Ativo	0		0
701023	DIRETOR DE PRODUÇÃO	Ativo	0		0
701024	DIRETOR DE PROGRAMA	Ativo	0		0
701025	DIRETOR DE SOM	Ativo	0		0
701026	ECONOMISTA	Ativo	23	1	24
701027	ECONOMISTA DOMÉSTICO	Ativo	0		0
701028	EDITOR DE PUBLICAÇÕES	Ativo	1	0	1
701030	ENFERMEIRO DO TRABALHO	Ativo	0		0
701029	ENFERMEIRO/ÁREA	Ativo	43	0	43
701086	ENGENHEIRO AGRÔNOMO	Ativo	0	0	0
701032	ENGENHEIRO DE SEGURANÇA DO TRABALHO	Ativo	2	1	3
701031	ENGENHEIRO/ÁREA	Ativo	24	0	24
701033	ESTATÍSTICO	Ativo	1	0	1
701087	FARMACÊUTICO	Ativo	4	0	4
701088	FARMACÊUTICO BIOQUÍMICO	Ativo	8	0	8
701034	FARMACÊUTICO/HABILITAÇÃO	Ativo	9	0	9
701035	FIGURINISTA	Ativo	0		0
701036	FILOSOFO	Ativo	0		0
701037	FÍSICO	Ativo	0		0
701038	FISIOTERAPEUTA	Ativo	8	0	8
701039	FONOAUDIÓLOGO	Ativo	2	0	2
701040	GEÓGRAFO	Ativo	1	0	1
701041	GEÓLOGO	Ativo	0		0
701043	HISTORIADOR	Ativo	0		0
701044	IMEDIATO	Ativo	0		0
701045	JORNALISTA	Ativo	11	2	13
701089	JORNALISTA	Ativo	0		0
701046	MATEMÁTICO	Ativo	0		0
701048	MEDICO VETERINÁRIO	Ativo	2	0	2
701065	MEDICO VETERINÁRIO	Ativo	0		0
701047	MÉDICO/ÁREA	Ativo	48	0	48

701049	MESTRE FLUVIAL	Ativo	0		0
701050	MESTRE REGIONAL	Ativo	0		0
701051	METEOROLOGISTA	Ativo	0		0
701052	MUSEÓLOGO	Ativo	1	0	1
701053	MUSICO	Ativo	5	0	5
701054	MÚSICO-TERAPEUTA	Ativo	0		0
701055	NUTRICIONISTA/HABILITAÇÃO	Ativo	13	0	13
701056	OCEANÓLOGO	Ativo	0		0
701064	ODONTÓLOGO	Ativo	0	1	1
701063	ODONTÓLOGO - DL 1445-76	Ativo	15	0	15
701057	ORTOPTISTA	Ativo	0		0
701058	PEDAGOGO/ÁREA	Ativo	10	0	10
701059	PRIMEIRO CONDUTOR	Ativo	0		0
701061	PRODUTOR CULTURAL	Ativo	3	0	3
701066	PROGRAMADOR VISUAL	Ativo	0		0
701060	PSICÓLOGO/ÁREA	Ativo	18	1	19
701067	PUBLICITÁRIO	Ativo	1	0	1
701068	QUÍMICO	Ativo	0		0
701069	REDATOR	Ativo	0		0
701070	REGENTE	Ativo	0		0
701072	RELAÇÕES PUBLICAS	Ativo	0		0
701071	RESTAURADOR/ÁREA	Ativo	2	0	2
701073	REVISOR DE TEXTOS	Ativo	0		0
701074	ROTEIRISTA	Ativo	0		0
701075	SANITARISTA	Ativo	0		0
701076	SECRETÁRIO EXECUTIVO	Ativo	37	0	37
701077	SOCIÓLOGO	Ativo	0	0	0
701078	TÉCNICO DESPORTIVO	Ativo	0		0
701079	TÉCNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS	Ativo	19	1	20
701080	TECNÓLOGO EM COOPERATIVISMO	Ativo	0		0
701081	TECNÓLOGO-FORMAÇÃO	Ativo	1	0	1
701082	TERAPEUTA OCUPACIONAL	Ativo	1	0	1
701083	TEÓLOGO	Ativo	0		0
701084	TRADUTOR INTÉRPRETE	Ativo	0		0
701085	ZOOTECNISTA	Ativo	0		0
Total			489	13	502

GRST-VAGAS/CFAP, em 09/11/2017