

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE
INSTITUTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS, ADMINISTRAÇÃO E
CONTABILIDADE
PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Caroline Soares Gonçalves

Subcontratação, Agenciamento e Precarização do Trabalho:
o caso da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos

Rio Grande/RS

2019

Caroline Soares Gonçalves

Subcontratação, Agenciamento e Precarização do Trabalho:

o caso da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos

Projeto de dissertação apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA da Universidade Federal do Rio Grande como requisito à obtenção do grau de Mestre em Administração. Área de concentração: Organizações, Mercado e Trabalho.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Anne Pinheiro Leal

Rio Grande/RS

2019

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, gostaria de agradecer aos meus professores, responsáveis pela minha educação, pois é fonte de motivação e determinação, além de sempre terem apoiado as minhas decisões. Agradeço aos meus amigos por terem me apoiado todos esses anos em busca do meu sonho, por terem me encorajado, dando-me forças para nunca desistir. E hoje, ao ver o caminho que já percorri, os obstáculos e que venci posso sentir uma imensa alegria; por isso, sinto uma grande admiração por mim mesma por estar em firme em meus propósitos e mesmo com todas as dificuldades, segui dando cada passo por vez até mais esta conquista.

Agradeço imensamente a minha família pela paciência, carinho, compreensão e pelo apoio nos momentos em que mais precisei. Obrigada à minha madrinha, por contribuir para o meu sucesso e para o meu crescimento como pessoa. Agradeço à minha orientadora pela dedicação, pela disponibilidade e pelo auxílio para poder conduzir com confiança o presente trabalho. Agradeço aos colegas de mestrado, por dividirem comigo seus conhecimentos, materiais e, principalmente, pelo seu apoio e pelas conversas.

Agradeço a todos os servidores da Universidade de Rio Grande e aos servidores dos Correios pelos ensinamentos diários, que só enriqueceram meu aprendizado. Tudo o que aprendi levarei para minha vida profissional. A todos sou muito grata e lhes desejo muita saúde, paz e felicidades.

Muito obrigada!

“O conhecimento é libertador. Ele nos desprende das correntes da arrogância, pois nos mostra que não somos tão superiores quanto tipicamente gostamos de acreditar. Com ele, tornamo-nos menos soberbos e mais racionalmente humildes, ou talvez humildemente racionais. Como uma máquina do tempo, o conhecimento nos permite refletir e reavaliar os caminhos que percorremos durante a vida. Assim, quem sabe, seremos melhores amanhã em relação ao que somos hoje. Sem conhecimento, nada muda: a passagem do tempo envelhece nossas células e define nossos corpos, sem nunca engrandecer nossas mentes. O conhecimento nos liberta, pois reduz o medo, aumentando proporcionalmente o respeito – pelas pessoas, pelo universo e por nós mesmos”.

Pedro Calabrez

ABREVIÁRIO

ADC – Ação de Declaração de Constitucionalidade

CAT – Comunicado de Acidente de Trabalho

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CF – Constituição Federal

DIEESE – Departamento de Estatísticas e Estudos Sócio econômicos

MPT – Ministério Público do Trabalho

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PL – Projeto de Lei

PLC – Projeto de Lei da Câmara

STF – Supremo Tribunal Federal

TST – Tribunal Superior do Trabalho

ECT – Empresa brasileira de Correios e Telégrafos

CDD – Centro de Tratamento e Entrega Domiciliar

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Linha do tempo da desfiliação.....	18
Figura 2- Indicadores de precarização do trabalho.....	30
Figura 3- Relação trilateral da terceirização.....	34
Figura 4- Caracterização da pesquisa.....	45
Figura 5- Fases da análise de conteúdo.....	49
Figura 6- Categorias de análise.....	50
Figura 7- Tratamento dos resultados.....	51
Figura 8- Desenvolvimento da análise de conteúdo.....	52
Figura 9- Triangulação de dados.....	54
Figura 10- Projetos de lei a cerca da regulamentação da Terceirização no Brasil.....	56
Figura 11- Modelo de governança corporativa da empresa.....	74
Figura 12- Organograma da empresa.....	75

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Comparativo da Terceirização entre antes e depois da nova lei.....	61
Tabela 2: Quadro comparativo do trabalho temporário antes/depois da Lei 13.429/17.....	65
Tabela 3: Principais comentários sobre as alterações da Lei.....	70
Tabela 4: Processo de terceirização e trabalho temporário nos Correios.....	76
Tabela 5: Resultado da pesquisa nos contratos de terceirização e trabalho temporário.....	79

RESUMO

O presente trabalho trata do fenômeno da terceirização de serviços e trabalho temporário, incluindo o marco da Lei 13.429/17. O problema principal do estudo é verificar quais as repercussões dos processos de subcontratação (terceirização) e agenciamento do trabalho (trabalho temporário) sobre a precarização do trabalho no Correios. Com a permissão irrestrita da adoção do labor terceirizado para todas as atividades da empresa tomadora, pode-se entender como o processo de desconstrução do conceito clássico de relação de emprego. A pesquisa em questão caracteriza-se como um estudo de caso de natureza qualitativa sobre a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT). Os dados foram analisados a partir de indicadores de precarização, quais sejam: Perda das identidades profissionais individuais e coletivas; Fragilização da organização dos trabalhadores; Fragilidade dos vínculos contratuais de trabalho; Redução de rendimentos; Supressão de garantias sociais vinculadas ao trabalho coletivo; Insegurança e danos à saúde no trabalho; Intensificação no ritmo e na jornada do trabalho; Restrição das formas de participação direta no trabalho; Falta de oportunidade de capacitação e desenvolvimento profissional e Acentuação de práticas discriminatórias nas relações de trabalho. As conclusões apontam para a crescente utilização de trabalho flexível em detrimento do emprego clássico na empresa. Também restou visível maior vulnerabilização dos trabalhadores terceirizados e temporários, contendo maior fragilidade no vínculo contratual, disparidade de tratamento, diferenças nas condições de trabalho e remuneração. Além da dificuldade de organização sindical dessas categorias, o intuito da terceirização e trabalho temporário, embora diferentes, se confundem na dinâmica interna da empresa. Nesse sentido, a flexibilização da força de trabalho nos Correios representa um movimento de precarização, perdendo de maneira gradativa o caráter público da empresa.

Palavras-chave: Relações de Trabalho, Precarização do Trabalho, Terceirização de Serviços, Trabalho Temporário, Nova Lei 13.429/17.

ABSTRACT

This paper deals with the phenomenon of outsourcing services and temporary work, including the framework of Law 13.429 / 17. The main problem of the study is to verify the repercussions of the processes of subcontracting (outsourcing) and agency of work (temporary work) on the precariousness of work in the Post Office. With the unrestricted permission of adopting the outsourced labor for all the activities of the borrowing company, it can be understood as the process of deconstruction of the classic concept of employment relation. The research in question is characterized as a case study of a qualitative nature on the Brazilian Postal and Telegraph Company (ECT). The data were analyzed based on indicators of precariousness, namely: Loss of individual and collective professional identities; Fragile organization of workers; Fragility of contractual labor relations; Reduction of income; Elimination of social guarantees linked to collective work; Insecurity and damage to health at work; Intensification in the rhythm and in the work day; Restriction of forms of direct participation in work; Lack of opportunity for training and professional development and Accentuation of discriminatory practices in labor relations. The conclusions point to the increasing use of flexible work at the expense of classic employment in the enterprise. Also visible was the greater vulnerability of outsourced and temporary workers, with greater fragility in the contractual relationship, disparity in treatment, differences in working conditions and remuneration. Besides the difficulty of union organization of these categories, the intention of outsourcing and temporary work, although different, are confused in the internal dynamics of the company. In this sense, the flexibilization of the workforce in the Post Office represents a movement of precariousness, gradually losing the public character of the company.

Keywords: Labor Relations, Job Precarisation, Outsourcing of Services, Temporary Work, New Law 13.429 / 17.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	6
1.1 Objetivos da Pesquisa.....	9
1.2 Justificativa.....	11
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	12
2.1 Perspetiva histórica e as transformações do mundo do trabalho: Precarização e flexibilização das relações de trabalho.....	12
2.2 Precarização do trabalho.....	15
2.2.1 Definições e conceitos de precarização	19
2.3 Terceirização.....	33
2.3.1 Terceirização e flexibilização do direito do trabalho: Retrospecto da regulamentação da terceirização no Brasil.....	37
2.3.2 O contrato de Trabalho Temporário e sua relação com a Terceirização.....	38
3 METODOLOGIA.....	42
3.1 Especificação do problema.....	42
3.1.1 Proposição de pesquisa.....	42
3.1.2 Definição das categorias de análise.....	43
3.2 Design da pesquisa.....	44
3.2.1 Sujeitos de pesquisa.....	44
3.2.2 Plano de coleta de dados.....	45
3.2.3 Plano de Análise de dados.....	46
3.3. Análise de conteúdo.....	49
4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	55
4.1 A lei nº 13.429/2017: a polêmica em relação ao projeto e sua aprovação.....	55
4.2 Lei nº 13.429: flexibilização das normas trabalhistas ou precarização das relações de trabalho: Implicações da nova lei	60

4.2.1 Atividade fim X atividade meio.....	62
4.2.2 Vínculo com a tomadora.....	63
4.2.3 Quarentena.....	64
4.2.4 Quarteirização.....	64
4.3 Análise dos Resultados da Pesquisa.....	73
4.4 Indicadores de precarização.....	81
4.4.1 Perda das identidades profissionais individuais e coletivas e fragilização da organização dos trabalhadores.....	81
4.4.2 Redução de rendimentos.....	86
4.4.3 A supressão de garantias sociais vinculadas ao trabalho coletivo.....	88
4.4.4 Insegurança e danos à saúde no trabalho e intensificação no ritmo e na jornada de trabalho.....	89
4.4.5 Restrição das formas de participação direta no trabalho e acentuação das práticas discriminatórias nas relações de trabalho	91
5. CONCLUSÃO.....	97
REFERÊNCIAS.....	100
ANEXO 01- Legislação consultada	105
ANEXO 2- Lei 13.429/17.....	106
APÊNDICE I - Roteiro para entrevista.....	110
APÊNDICE II - Quadro de entrevistados.....	112
APÊNDICE III- tabela de materiais coletados para análise de conteúdo.....	113
APÊNDICE IV - Linha do tempo dos concursos nos Correios.....	116
APÊNDICE V - Linha temporal dos Correios.....	117

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho de dissertação tem como intuito verificar quais as repercussões dos processos de subcontratação (terceirização) e agenciamento do trabalho (trabalho temporário) sobre a precarização do trabalho no Correios. A lei que regula a terceirização e dispõe sobre o trabalho temporário (Lei 13.429/17- nova Lei de Terceirização) foi sancionada no ano de 2017 pelo Presidente da República, estando relacionada com a terceirização irrestrita, ou seja, a permissão de subcontratação para quaisquer atividades de um empreendimento, inclusive as atividades fim e trouxe novidades para o trabalho temporário. Recentemente, a terceirização trabalhista vem sendo objeto de debates entre empregados, empregadores e juristas, especialmente após a aprovação da Lei nº 13.429/2017. Carelli argumenta que

A terceirização não é um fenômeno pertencente ao Direito do Trabalho. Não é nem mesmo um instituto de Direito, sendo na realidade pertencente a outras áreas do conhecimento, como a Economia e a Administração de Empresas. (Carelli, 2014, p 24)

Na mesma linha de pensamento, Delgado (2002) concorda que a terceirização surgiu na área da administração e foi adotado pelo Direito do Trabalho para sua regulação.

A expressão *terceirização* resulta de neologismo oriundo da palavra terceiro, compreendido como intermediário, interveniente. Não se trata, seguramente, de terceiro, no sentido jurídico, como aquele que é estranho a certa relação jurídica entre duas ou mais partes. O neologismo foi construído pela área de administração de empresas, fora da cultura do Direito, visando enfatizar a descentralização empresarial de atividades para outrem, um terceiro à empresa. (Delgado, 2002, p 417)

Nesse sentido, Marcelino e Cavalcante (2012) situam que o termo foi cunhado por um empresário brasileiro, passando então a ter mais popularidade que o internacionalmente referenciado *outsourcing*, ou subcontratação. Os autores também defendem que os principais motivos para a adoção de práticas de terceirização são a redução de custos (advinda, principalmente, da otimização do quadro funcional em contextos de flexibilização de operações) e a diminuição do risco trabalhista. Este último aconteceria porque, ao estabelecer poucos contratos de fornecimento de mão-de-obra com empresas contratadas ao invés de inúmeros contratos de trabalho diretos com empregados, as organizações acabam por deslocar boa parte dos possíveis conflitos nas relações de trabalho da esfera do Direito do Trabalho (que é de natureza protetiva) para o Direito Comercial. Assim, observam uma relação positiva entre as práticas de terceirização com a precarização das condições do trabalho. Nesse sentido

a posição dos autores vai ao encontro da de outros inúmeros estudos (Alves, 2015; Antunes, 2009; Druck, 2007).

Num pólo antagônico da divisão social do trabalho, o empresariado brasileiro vinha exercendo, há pelo menos três décadas fortes pressões para a regulamentação da terceirização e ampliação do trabalho temporário. Para Delgado (2012), no ordenamento jurídico brasileiro, esses institutos foram adaptados da noção internacional de subcontratação desde a década de 70, e desde então ultrapassou as situações específicas em que a terceirização era autorizada para atividade-meio, para expandir seu alcance até a forma irrestrita nas atividades-fim, como se apresenta no cenário atual. Segundo Teixeira (2014), a ECT se internacionalizou, ampliando os segmentos de mercado da empresa e também se reestruturou com base no modelo das sociedades anônimas. Isso aconteceu graças à necessidade de seguir as diretrizes disseminadas por agências internacionais como o Banco Mundial. Os Correios tinham por objetivo chegar à uma gestão racional técnica, visando adequação do setor postal estatal à lógica do setor privado (Teixeira, 2014, pg 1356). A partir da década de 1980, a ECT iniciou a transitar entre duas lógicas administrativas: uma empresarial e outra pública, ampliando os serviços prestados com a criação de serviços expressos e parcerias para prestação de serviços nas agências de atendimento, aumentando sua abrangência pelas franquias (Teixeira, 2014, pg 1358).

Diante destes fatos, e lembrando o conceito de terceirização elaborado por Carelli (2014, pg 58), segundo o qual “a terceirização pode ser entendida como o processo de repasse para a realização de complexo de atividades por empresa especializada, sendo que estas atividades poderiam ser desenvolvidas pela própria empresa”, pode-se dizer que o crescimento da classe terceirizada é justificado pela desregulamentação trabalhista devido a flexibilização das normas que regem o Direito do Trabalho. O que se entende a partir disso é que a relação triangular de serviços é uma tendência que deve ser ampliada a partir do advento da Lei de Terceirização, cuja aprovação e aliada à flexibilização ocorre no sentido de fortalecer a liberdade de ação do empresariado.

Diante do processo produtivo cada vez mais flexível, surge a demanda por trabalhadores flexíveis, ou seja, contratados e dispensados conforme a necessidade da empresa. Dessa forma, para atender aos interesses do empresariado, foram elaborados vários projetos de lei, mas devido ao caráter impopular da medida, até então não havia sido aprovado em sua totalidade um desses projetos. Com a mobilização para a flexibilização dos direitos

trabalhistas, foi incorporado à discussão esse assunto e aprovado às pressas um projeto cuja versão é anterior mesmo à sua variante predecessora, conforme será comentado posteriormente.

Tendo como preocupação principal, portanto, o questionamento sobre as possíveis repercussões de autorização legal da terceirização irrestrita no Brasil, e como panorama um legislação de certa forma contraditória ao regramento Trabalhista, observou-se que a adoção da nova Lei de Terceirização após sua aprovação não obteve significativa adesão no Segundo Setor, por envolver, possivelmente, ainda uma série de questionamentos com relação à sua aplicabilidade. Mas foi possível identificar a adoção, no Primeiro Setor, de alguns poucos contratos de utilização de mão-de-obra terceirizada com características diferentes, como no caso da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (Correios). Esta por sua vez, é uma empresa pública federal de capital fechado, responsável pela execução do sistema de envio e entrega de correspondências no Brasil, com sede em Brasília, fundada em 20 de março de 1969 e possui em torno de 115.000 funcionários (CORREIOS, 2019). Durante sua trajetória acompanhou o desenvolvimento dos setores produtivos do Brasil e a necessidade de modernização do serviço postal representou uma transformação no modelo de gestão do setor postal brasileiro, a fim de torná-lo mais competitivo. O novo modelo de gestão da ECT tornou-se auto-suficiente financeiramente em 1977, transformando os correios em uma atividade superavitária e informatizada (VENCESLAU, 2017). A ECT tem uma política de marketing voltada para a satisfação do cliente e aumento da produtividade e devido a isso o campo de atuação foi ampliado, através da adoção de ferramentas modernas para a prestação de serviços com maior agilidade que vão desde investimentos tecnológicos até terceirização.

Quanto à admissão de novos funcionários e aos concursos realizados pela empresa, nos últimos anos não houve vagas disponíveis em diversos cargos. O último concurso público para o cargo de carteiro ocorreu em 2011 (CORREIOS, 2019), e desde então não foram aprovados novos editais para cargos operacionais. As terceirizações e o trabalho temporário na empresa surgiram como opção para suprir a falta de funcionários em todo Brasil. Elas já eram comuns nas áreas da limpeza, vigilância e transporte rodoviário de cargas e operações com trabalhadores temporários em épocas de muita demanda como Natal, mas no final de 2017 começaram a atingir atividades fim da empresa como triagem de encomendas e correspondências e entrega das mesmas.

Recentemente a ECT foi condenada por terceirizar atividades típicas de concurso realizado em 2011 e válido, com candidatos aprovados em cadastro reserva. A justiça do trabalho entendeu prática ilegal contratar funcionários terceirizados para desempenhar atividades típicas do cargo previsto em concurso dentro do prazo de validade, e com lista de candidatos aprovados em cadastro reserva para o cargo de carteiro. O caso mais comum de terceirização nos correios é o dos serviços de limpeza, que é uma atividade fundamental pra manter a instituição, mas não é o objetivo final. As áreas comerciais e operacionais ligadas aos serviços postais que seriam atividade-fim da empresa tem, desde a década de 90, agências de Correios franqueadas com funcionários terceirizados exercendo atividades iguais das agências próprias.

A terceirização nos Correios aumentou com a existência da Mão de Obra Temporária, os chamados MOTs. São trabalhadores contratados para exercer a função de Carteiro ou Operador de Triagem e Transbordo exatamente da mesma forma que os efetivos, porém sem ter os mesmos direitos e com contrato por tempo determinado, não têm acesso ao plano de saúde, além de não receberem o mesmo treinamento dos efetivos para aprender a realizar a função. No caso específico dos Correios é notável que a empresa vem passando por um processo de reestruturação com terceirização das atividades meio há alguns anos, mas a partir de janeiro de 2018 passaram a adotar novas espécies de contratos para gestão de contratação de mão de obra terceirizada. Isso aconteceu através da extinção de cargos para contratar empregados terceirizados para realizar as mesmas tarefas. A partir de 2011, a empresa apresentou crescente degradação, aumento do endividamento e redução drástica de rentabilidade com a geração de prejuízos e não realização de concursos desde 2011. Para os sindicatos dos trabalhadores dos Correios, o “sucateamento” faz parte de um plano federal para privatizar a empresa.

Diante dessa argumentação, estabelece-se o seguinte **problema de pesquisa: Quais as repercussões dos processos de subcontratação (terceirização) e agenciamento do trabalho (trabalho temporário) sobre a precarização do trabalho no universo da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos?**

1.1 Objetivos da Pesquisa

Apresentada a problematização do estudo, o trabalho tem como objetivo geral analisar as repercussões possíveis da implantação da nova Lei de Terceirização brasileira sobre a

precarização do trabalho na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos. Tendo em vista a concretização do objetivo geral, alguns objetivos específicos são definidos:

- Reconstituir o histórico de contratação de trabalho terceirizado e temporário na ECT;
- Analisar as características da nova lei da terceirização e trabalho temporário a partir do conteúdo do seu texto integral;
- Identificar as principais mudanças propostas pela nova lei em relação à regulação anterior relativa à Terceirização e trabalho temporário;
- Identificar mudanças na natureza dos contratos de serviços terceirizados e de trabalho temporário no âmbito dos Correios;
- Observar possíveis alterações no processo de prestação de serviços dos Correios e estrutura organizacional envolvendo essas modalidades de trabalho agenciado;
- Avaliar em que medida tais alterações representam um movimento de precarização do trabalho nos Correios.

Para tanto, o estudo foi dividido em quatro capítulos, e estruturou-se da seguinte maneira, no Capítulo 1, a contextualização do assunto, a formulação da questão de pesquisa, o objetivo geral e específico e a justificativa da pesquisa são apresentados na introdução.

No Capítulo 2 está o referencial teórico, que está dividido em duas áreas que apresentam os grandes temas do estudo. O primeiro tema trata da precarização do trabalho e apresenta de forma mais detalhada os conceitos de diversos autores e também aspectos importantes para o entendimento da evolução da precarização nas relações de trabalho. O segundo tema detalha como se deu a regulamentação da terceirização trabalhista no Brasil, o contexto histórico, econômico e social no qual surgiu e se expandiu esse fenômeno aliado ao desenvolvimento do sistema capitalista e explica o advento do trabalho temporário.

No capítulo 3 se encontra a especificação da metodologia, apresentando as características do estudo. Por fim, o Capítulo 4 é composto pela discussão dos resultados sobre os impactos das modificações trazidas pela Lei 13.429/2017, a fim de se verificar quais modificações levam à precarização das relações de trabalho. Também apresenta os resultados da análise de conteúdo dos dados coletados sobre a ECT e sua relação com os indicadores propostos na pesquisa. Para concluir, é necessário mencionar que este estudo trabalho não defende a extinção da terceirização em sua totalidade, até mesmo porque ela está entranhada na dinâmica do trabalho. O que se pretende é verificar se a adoção da terceirização irrestrita e ampliação do trabalho temporário acarretam em prejuízos maiores ao trabalhador.

1.2 Justificativa

Diversos são os motivos que justificam a realização da pesquisa e a tornam necessária. As razões mais importantes para elaboração do estudo foram, entre outros, a estreita relação do pesquisador com a terceirização, por ter atuado como trabalhador terceirizado na Defensoria Pública da União e pelo interesse da autora em reunir as áreas da Administração de Empresas e Direito através das relações de trabalho, sendo que esse interesse foi adquirido na graduação em administração e aprofundado na graduação em Direito. A dissertação tem como objetivo explorar um tema relevante, objeto de uma problemática atual do ambiente trabalhista, visto que a escolha do tema é também justificável pela recente normatização. Como somente agora foi aprovada uma regulação direta à terceirização de serviços e reformulado o instituto do trabalho temporário, as empresas estão receosas quanto à extensão da aplicação dessa legislação. Isso decorre do fato de que essa lei, em contraposição às regulamentações já existentes, permite, em tese, a terceirização da atividade-fim da empresa. A partir disso, torna-se imperativo que se analisem as consequências da terceirização sob a ótica da precarização trabalhista, dando respaldo ao presente estudo.

A relevância social do tema é facilmente identificada, visto que a terceirização de serviços não possuía instrumento normativo próprio de regulamentação, causando insegurança na sua aplicação, mesmo após o estabelecimento da Súmula nº 331 pelo Tribunal Superior do Trabalho trazendo algumas normas. E também a legislação referente ao trabalho temporário era antiga e necessitava de adaptações para acompanhar as mudanças no mercado de trabalho.

A realidade dos trabalhadores terceirizados e temporários é um dos principais pontos de discussão, pois não vive em igualdade de condições com os trabalhadores diretos dentro do ambiente empresarial. Diante deste cenário, Druck e Antunes (2015) ressaltam a importância da discussão dentro do contexto de trabalho terceirizado como um trabalho mais flexível, com salários flexíveis para trabalhadores polivalentes em um cenário de desregulamentação de direitos em escala global. Portanto, a reflexão sobre a transformação das relações de trabalho com a introdução de novos institutos de regulamentação se faz necessária visando unir teoria e prática com foco na busca por soluções e contribuições na discussão do fenômeno, justificando a realização da pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico servirá para construir uma noção sobre os pontos de entendimento consolidado acerca do tema, visando à sustentação e o direcionamento do que deve ser observado na pesquisa de campo. Através de diferentes autores, deve ser demonstrada a complexidade do tema e sua abrangência na sociedade contemporânea.

Neste capítulo são apresentadas as principais discussões, os fundamentos teóricos e inferências que se destacam na temática em questão. O capítulo se divide em duas seções, sendo que a primeira esclarece os pontos relacionados à precarização relevantes para a pesquisa, trazendo a construção histórica, conceitos, dimensões e indicadores de precarização utilizados na literatura mundial. A segunda seção aborda a terceirização e o trabalho temporário como tema de discussão central, através de aspectos de seu surgimento no Brasil e a evolução de sua regulamentação.

2.1 Perspectiva Histórica e as Transformações do Mundo do Trabalho: Precarização e flexibilização das relações de trabalho

Após a segunda guerra mundial, o capitalismo foi impulsionado e com ele a legislação social focada no direito do trabalho mais protetivo. Apesar disso, os novos modelos de trabalho foram modificados para fortalecer o sistema capitalista. Nesse sentido, o modelo de gestão fordista foi implantado para gerar mais valia por intermédio da contratação de empresas especializadas. Nesse modelo, o trabalhador ganha pouco, mas tem grande produtividade e é considerado por Harvey (2008) um novo sistema de reprodução da força de trabalho, com o consumismo em massa estimulado até o período de transição para o modelo de acumulação flexível.

Para Harvey (2008) a acumulação flexível se concentra na flexibilização dos processos de trabalho e do mercado de trabalho, além dos produtos e padrões de consumo. Dessa forma, a flexibilização do trabalho revelada na subcontratação, no trabalho temporário, autônomo, informal, cooperado e outras formas atípicas ao trabalho assalariado são exigências dos processos produtivos que necessitam ser menos rígidos e ter mobilidade. O conceito de flexibilização, segundo Roesler (2014), é dado pelo

Conjunto de medidas destinadas a dotar o direito do trabalho de novos mecanismos capazes de compatibilizá-los com as mutações decorrentes de fatores das mais variadas ordens, como econômicos, tecnológicos ou sociais. (p 46)

Para Martins (2005) é “um conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho”. A respeito disso, Arnold e Bongiovi (2013) se posicionam da seguinte maneira:

Em suma, flexibilidade de trabalho, é a capacidade de contratar ou demitir trabalhadores, ou aumentar ou diminuir seus salários de acordo com os negócios necessidades e desempenho do trabalhador. (Arnold e Bongiovi, 2013, pg 294)

A crescente competição entre empresas trás consigo a incorporação de avanços tecnológicos com intuito de reduzir o tempo de produção e a quantidade de mão de obra necessária. Dessa forma, a flexibilização é interessante para o empregador que deseja a redução dos direitos trabalhistas mesmo que isso traga retrocessos sociais. Sobre isso, Roesler (2014) diz que os liberais não admitem a intervenção protetiva do Estado nas relações de trabalho, assim a flexibilização e desregulamentação dos direitos sociais é implementada com a desculpa de facilitar o desenvolvimento econômico. A flexibilização do trabalho visa o enfraquecimento das garantias impostas pelo Direito do Trabalho, sob a justificativa de que a legislação trabalhista é um entrave para a modernização empresarial e prejudica os investimentos.

Algumas das consequências negativas da flexibilização para os trabalhadores, segundo Antunes (2005) são: redução dos estáveis, exclusão de jovens e idosos no mercado de trabalho, aumento do trabalho feminino inferiorizado ao trabalho masculino, expansão do trabalho em domicílio e expansão do trabalho no terceirizado. Ao passo que as exigências se multiplicam, a massa de trabalhadores precarizados que não possuem qualificação, tende a submeter-se às formas atípicas de emprego, informalidade, empreendedorismo e até mesmo, como destaca Antunes (2006), vivenciar o desemprego estrutural. A quantidade de oferta de trabalho quando pequena gera um excedente de mão de obra que não reagem negativamente diante de salários baixos e jornadas de trabalho mais intensas, justamente pelo receio de participar das estatísticas de rotatividade de trabalhadores, pois existem muitos aguardando sua vaga no mercado de trabalho. Portanto, os trabalhadores flexibilizados além de sofrer pressões internas, como a cobrança no trabalho, também sentem a pressão externa ao trabalho, na sua vida pessoal tornando a flexibilização uma maneira de precarização social.

As formas atípicas de trabalho têm sustentação no Estado, que aplica as políticas neoliberais, como é o caso da reforma trabalhista realizado no fim de 2017. Thébaud-Mony e Druck (2007) alegam que a reforma da legislação trabalhista visa desregulamentar e

liberalizar ainda mais o uso da força de trabalho e com isso, os processos de flexibilização e precarização marcam a atualidade e encontram-se disseminados pelo mundo. Para ludibriar o trabalhador surgiram expressões para motivar os trabalhadores e aproximá-los da busca pelos interesses comuns com a empresa. Essas expressões que vão desde colaboradores até associados são ferramentas de manipulação dos trabalhadores, porque ao mesmo tempo em que aumenta o engajamento, qualidade do serviço e produtividade, acontece um enfraquecimento da luta política dos funcionários. A respeito disso, Antunes (2010), entende que é inerente ao capitalismo o combate às lutas sociais e isso é uma das formas de dominação societal. Por outro lado, Druck (2011), reafirma que a flexibilização desqualifica toda a construção anterior dos valores construídos, diminuindo as possibilidades de emprego e direitos sociais. Nesse âmbito, nota-se que:

A flexibilização das relações de trabalho diluiu a nítida linha de separação entre incluídos e excluídos. Através da terceirização e da desregulamentação social, produziu-se a desestabilização do mundo do trabalho que atingiu, inicialmente, os trabalhadores industriais e depois todos os assalariados, afetando, hoje, todos os que vivem do trabalho. (Franco et al, 2010, pg 231)

Ou seja, a insegurança contribui para reforçar o desemprego atinge e a precariedade. A precariedade atua sobre aqueles que ela afeta e de forma indireta sobre todos os outros, pelo receio da demissão que é disseminado como estratégia de precarização. Antunes (2009) é incisivo quando fala que a flexibilização não é a solução para aumentar os índices de emprego, pelo contrário, é uma forma de impor à força de trabalho salários baixos e piores condições. Inclusive, menciona que o trabalho irregular e atípico está sendo difundido junto com práticas precárias e sem garantias:

E neste quadro, caracterizado por um processo de precarização estrutural do trabalho que os capitais globais estão exigindo também o desmonte da legislação social protetora do trabalho. E flexibilizar a legislação social do trabalho significa, não é possível ter nenhuma ilusão sobre isso, aumentar ainda mais os mecanismos de extração do sobretrabalho, ampliar as formas de precarização e destruição dos direitos sociais que foram arduamente conquistados pela classe trabalhadora, desde o início da Revolução Industrial, na Inglaterra. (Antunes, 2009, pg 51)

Desse modo, a flexibilização de direitos significa a desconstrução e afrouxamento dos direitos sociais, anteriormente garantidos na CLT, visando desregulamentar o mercado de trabalho com a mínima intervenção estatal. Esse quadro de precarização é derivado das diversas modalidades de “flexibilização” do trabalho impostas pelas políticas neoliberais, segundo Antunes (2009) trazem também formas inovadoras de precarização. A precarização do trabalho é considerada pelos pesquisadores uma tendência que atinge todos os trabalhadores, mesmo aqueles que estão no grupo central (Harvey). Ao passo que alguns de

seus efeitos são a desestruturação, incertezas e disseminação da insegurança de modo generalizado no mundo do trabalho, no trabalhador terceirizado a insegurança é maior, pois ele não tem perspectiva de ascensão. Na visão de Delgado e Amorim (2014), o trabalhador que não se vincula a um tomador, ao contrário, trabalha em muitas empresas durante a prestação de serviços perde a referência de espaço. Dessa maneira, a terceirização promove a presença do trabalhador em diferentes tomadores, sendo que as prestadoras não tem controle total dessa relação dificultando a proteção da saúde e segurança do trabalhador, das interações, influências e rotina laboral. A relação de trabalho com três polos rompe com a relação trabalhista clássica que se limita ao empregado e empregador, e também interfere diretamente na subjetividade do trabalho, através das incertezas em relação ao papel do trabalhador com as mudanças contínuas e quanto ao futuro. Portanto, a terceirização é uma forma de flexibilização do trabalho e essa por sua vez tem o intuito de modificar a legislação protetiva para adoção de práticas neoliberais, amparando-se nos argumentos de que as normas trabalhistas estão muito desatualizadas e não contemplam as novas necessidades do mercado.

1.2 Precarização do Trabalho

As mudanças ocorridas pela ruptura do padrão fordista e a implementação do sistema toyotista de gestão acarretaram o modo de vida e trabalho pautados na flexibilização da gestão do trabalho, buscando diminuir radicalmente o tempo de produção, bem como otimizar o uso da força de trabalho. Segundo Delgado e Amorim (2014), a partir da década de 90 no Brasil, o modelo de gestão toyotista se expandiu por todos os setores da economia, gerando uma busca por qualidade e produtividade no país, cujo principal característica é justamente a implantação dos programas de qualidade total e terceirização nas empresas.

A acumulação característica do modelo fordista diferencia-se da nova organização dos processos de produção que preza por uma produção enxuta na qual as mercadorias são produzidas com especialização e conforme a demanda. Nesse sentido, Harvey (2006) usa o conceito de “acumulação flexível” para explicar surgimento dos novos setores de produção, serviços e mercados, baseados na flexibilização tanto dos processos de trabalho, quanto dos mercados de trabalho e padrões de consumo. Nessa lógica do atual estágio de desenvolvimento do capitalismo, a flexibilidade é usada como uma estratégia de incremento do padrão de acumulação, e na qual os processos de terceirização exercem papel fundamental. A cerca desse assunto, Druck (2011) classifica a terceirização como uma epidemia que favorece a lógica da acumulação financeira e incentiva a flexibilidade em todos os níveis do

processo produtivo, instituindo um novo tipo de precarização. Dessa forma, a autora argumenta que as empresas em busca do aumento da produção e de rendimentos, acabam também por transferir para os trabalhadores a pressão pela otimização do tempo, taxas de produtividade, redução dos custos.

Além disso, o Toyotismo trouxe o princípio do *just-in-time* que segue exatamente a premissa da redução dos estoques, atendendo somente a demanda do mercado. A respeito disso, Alves (2015) destaca que a lógica desse princípio é a produção no tempo certo, ou seja, neste processo o fluxo de mercadorias ou peças é inserido na produção em quantidade e momento certos em contraposição ao Fordismo, no qual era o mercado que se adaptava ao ritmo da produção. Nesse tipo de produção, as atividades não essenciais são repassadas para as empresas subcontratadas a custos mais baixos. Para Viana e Delgado (2011), o *just-in-time* pode ser considerado um problema relacionado à força de trabalho, porque ao eliminar os estoques, mantendo apenas a quantidade de mercadoria que realmente precisa, tende a fazer o mesmo com o trabalhador. Sendo assim, a inclusão do trabalhador como mercadoria na cadeia produtiva da sociedade do trabalho implica na perda da perspectiva da centralidade do trabalho, visto que o trabalhador deixa de ser o protagonista da relação de trabalho e passa a ser um objeto da negociação de natureza comercial.

Castel (1998) é referenciado como um autor importante para a temática da precarização porque produz uma análise social enfatizando como momentos de crise nos vínculos de trabalho foram construídos e enfrentados ao longo da história na Europa. Assim, sua obra elucida o percurso que desemboca, nos anos 1970, com um movimento de exclusão dos trabalhadores assalariados típico da contemporaneidade. Um dos conceitos centrais da sua argumentação é o de desfiliação social.

A desfiliação social, na visão de Castel, pode ser entendida como um afastamento de uma condição de proteção ligada ao trabalho. Nesse sentido, a redução de relações de trabalho organizado e o isolamento social são suas marcas, promovendo uma ruptura em relação às normas que controlam os vínculos sociais. Para Castel a desfiliação vai além de falar apenas na exclusão, pois seria uma forma limitada de pensar acerca das dificuldades e processos que acontecem na sociedade; o conceito envolve também a desestabilização dos estáveis, a introdução da precariedade e vulnerabilização do trabalhador assalariado. Nessa perspectiva, pode-se colocar a organização em torno do trabalho como principal forma de constituição da sociedade, sendo que a partir dele são definidas as redes de proteção social e modificados os processos culturais.

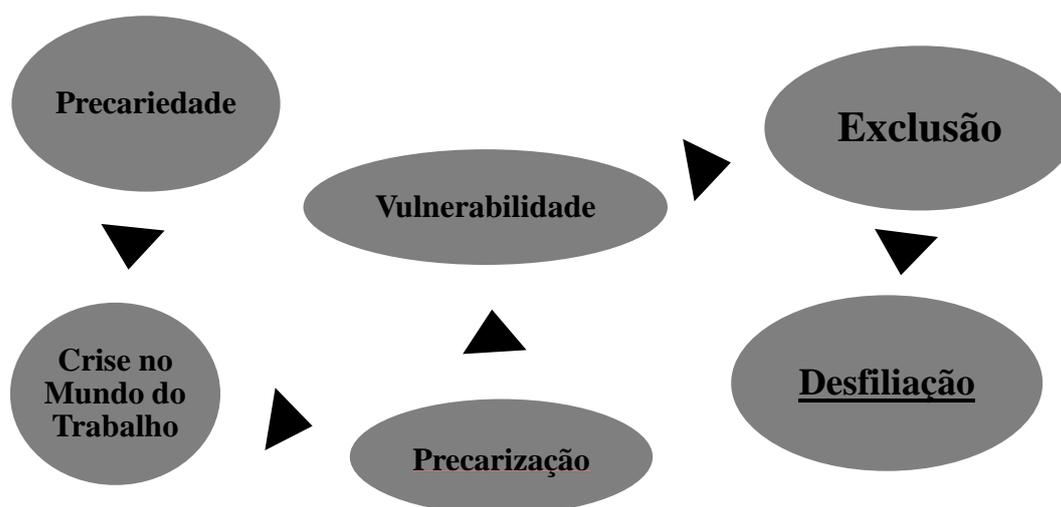
Partindo desse princípio, o lugar do indivíduo na divisão social do trabalho e sua participação social estão diretamente relacionados. Na concepção de Castel, existem zonas de coesão social que compõe esses vínculos sociais e classificam a participação dos indivíduos na sociedade, sendo as mais importantes: 1) a zona de integração, 2) a zona de vulnerabilidade e 3) a zona de desfiliação. A zona de desfiliação é uma condição onde se concentram aqueles que vivem à margem da sociedade, descobertos das proteções e seguranças sociais. Essa zona é composta por desempregados, aposentados, trabalhadores rurais e imigrantes que ingressam nessa zona através das condições em que vivem, como por exemplo, desemprego, renda familiar muito baixa e alta vulnerabilidade social, pois suas características mais marcantes são a marginalidade, exclusão do trabalho e isolamento social. A zona de vulnerabilidade funciona como uma zona de ascensão ou declínio, ou seja, ela dá acesso às zonas de integração e desfiliação que se contrapõem. Ela também tem características predominantes como o trabalho precário, relações instáveis e fragilização política. Em contraposição, na área de integração, o indivíduo possui algumas garantias, trabalho permanente e ainda está incluído em relações sociais sólidas correspondentes à maior coesão social decorrente do trabalho.

A transformação do trabalho, incorporando formas mais precárias e sistemas de desmantelamento das proteções incorre no enfraquecimento da zona de integração, fazendo a zona de vulnerabilidade ganhar maior número de pessoas e manter-se em constante expansão. Isso tudo, referente ao processo de transformação do trabalho, leva a refletir sobre a ocorrência da precarização do trabalho. Dessa maneira, a “precarização do trabalho é um processo central, comandado pelas novas exigências tecnológico econômicas da evolução do capitalismo moderno” (CASTEL, 1998. p. 526), que impõe exigências ao trabalhador como a adaptabilidade, pró-atividade e qualificação constante para manter sua competitividade no mercado. Embora o processo de precarização do trabalho tenha impacto sobre todos os trabalhadores, os afeta desigualmente, dado que os trabalhadores mais vulneráveis e sem qualificação são os mais atingidos pelo trabalho precário. A precarização e a perda das garantias trabalhistas provocam a vulnerabilidade das massas, pois através da regulamentação de direitos trabalhistas e previdenciários a vulnerabilidade pode ser controlada. Dentre as consequências do processo de precarização, as mais comuns são: a intensificação do trabalho, enfraquecimento da mobilização coletiva, a instauração do medo da demissão e o individualismo. Com a fragilidade das instituições e sindicatos, a mobilização coletiva se desintegra e leva conformidade frente às práticas de exclusão, visto que a ameaça do desemprego é constante. Assim sendo, a vulnerabilidade é uma consequência da precariedade

somada ao enfraquecimento do suporte ao trabalhador, em razão da geração de vulnerabilidade a partir de cenários de exclusão existentes no mundo do trabalho.

O modelo neoliberal fomenta o fortalecimento do processo de precarização e exclusão social, atingindo principalmente a população em situação de vulnerabilidade, mas também a sociedade em geral. Para Castel, a precarização e a vulnerabilidade andam juntas e por isso é difícil conceituar uma sem mencionar a outra. Nesse sentido, a precarização tem potencial para alimentar a vulnerabilidade social e produzir mais exclusão através do desemprego e flexibilização dos vínculos e esse ciclo leva à desfiliação como resultado. Para elucidar esse processo, pode-se observar na figura 2, o caminho e a ordem em que os fenômenos acontecem de acordo com a interpretação da obra de Castel.

Figura 1 - Linha do tempo da desfiliação



Fonte: Elaborado pela autora a partir de Castel (1998)

A figura 1 mostra resumidamente um panorama do que seria a nova questão social, que Castel define como: “O questionamento da função integradora do trabalho na sociedade” (CASTEL, 1998). Uma vez que o trabalho perde seu caráter de fonte da integração social, surge o questionamento sobre a capacidade de uma sociedade de existir como um conjunto harmônico e coeso. Nessa lógica, o enfraquecimento da condição salarial, se torna responsável pelo desemprego em massa, a instabilidade do trabalho e a derrocada dos sistemas de proteção social; ampliando o número de desfiliações à margem da sociedade porque perderam as garantias que mantinham sua inscrição no sistema. Então, esse aumento da quantidade de indivíduos desfiliações, acontece por causa do crescimento da

vulnerabilidade das massas. Dessa forma, há dificuldade em manter a coesão social que é considerada por Castel um problema de integração, conectado à vulnerabilidade.

2.2.1 Definições e conceitos de precarização

Alves (2007) distingue o conceito de precariedade e precarização, abordando os objetivos, a forma e as características que os determinam. Segundo ele, o modo de produção capitalista deve ser visto de forma sistêmica, ou seja, possui diversas dimensões, assim a precarização e a precariedade são conceitos construídos historicamente através de diferentes influências sociais. Para distinguir os dois conceitos, precarização e precariedade, não é necessário dissociá-los historicamente, e sim, assimilar que foram construídos ao mesmo tempo, embora representem processos diferentes na sociedade que estão ligados. A precariedade é uma condição imposta pela estruturação da lógica do capital, mas já existente anteriormente em outras formas e que seu ponto principal se fixa na transformação do trabalhador em mercadoria. Enquanto isso, a precarização é um movimento ou processo de reposição desse estado de precariedade, com isso as lutas sociais que tentam resistir a uma condição precária de trabalho sob o sistema capitalista exercem um movimento de resistência à precarização. A partir daí se formam entidades de proteção do mundo do trabalho contra a lógica de exploração e acumulação que levam ao movimento de precarização das relações trabalhistas.

De forma similar, Araújo (2013) entende por precarização do trabalho um fenômeno contemporâneo, denso e múltiplo. Além disso, afirma que a precarização do trabalho é resultante da integração dos processos históricos, como flexibilização, informalização, desregulamentação e a terceirização. Acerca disso, expressa que:

(...) a precarização do trabalho é fenômeno consequente à queda das condições de acumulação do capital que, para se recuperar, impõe privações ao componente trabalho na sociedade marcada pelo regime de assalariamento. Seu conhecimento provoca diferentes interpretações e inúmeras designações para um conteúdo complexo, intimamente integrado a outros fenômenos históricos e estruturais do capitalismo, por ser um processo histórico. (Araújo, 2013, pg 578)

Em consonância a esse pensamento, Alves (2007) destaca a empregabilidade como dimensão simbólica da precarização, ou seja, como forma de legitimação da submissão da força de trabalho ao processo de acumulação capitalista. Ao passo que o trabalhador almeja conseguir um emprego e para isso se adapta as suas regras, vê no desemprego uma condição provisória e assume para si a culpa pelo fracasso. Os efeitos desse discurso não asseguraram apenas a busca de melhores qualificações, mas oferecem a garantia ao mercado de trabalho de

sua condição de principal mecanismo integrativo da sociedade, ainda que se torne cada vez mais precária e instável. Também nessa direção, está a concepção de Bourdieu (1998) sobre o poder simbólico que pode ser aplicado a esse discurso. O poder simbólico se constrói quando a dimensão simbólica é utilizada como instrumento de integração social e a partir dele é estabelecido um consenso devido à capacidade dominante de alguns em determinar certa visão como verdadeira. Portanto, o poder simbólico se origina nas relações de força e dominação da produção e também reforça essas relações reproduzindo seu caráter simbólico.

Bourdieu (1998) considera que a precarização é produto de um novo “modo de dominação” fundado sobre a instituição de um estado generalizado e permanente de insegurança visando constranger os trabalhadores à submissão e à aceitação da exploração. Como os conceitos da literatura são, em sua maior parte, convergentes, pode-se depreender que precarização do trabalho refere-se a um processo que visa à degradação das condições de trabalho e emprego, sendo que também é utilizado desde relações de trabalho informal até a desestabilização dos estáveis.

Os trabalhadores que sofrem com a precarização para Alves (2007), são considerados a massa pertencente à classe proletária, inclusive cita que para essa classe: “a precarização se confunde com a própria condição de precariedade”. Mas, no momento atual do capitalismo, onde o processo de precarização é intensificado a cada dia, o proletariado começa a tomar consciência da precariedade de sua classe.

A proletarização não é apenas proletarização da vida produtiva strictu sensu, mas proletarização da totalidade da vida social; proletarização não apenas da força de trabalho como mercadoria, mas do trabalho vivo. (Alves, 2007, p. 128)

Com isso, a proletarização acompanha as tendências revolucionárias da indústria e do mercado, evoluindo na intenção de adequar-se aos novos cenários do mundo do trabalho. Alves aponta diferentes tipos de proletarização já ocorridos historicamente. Um deles é o proletário pré-moderno ou manufactureiro que surgiu após a expulsão de camponeses de suas terras, provocando uma grande quantidade de miseráveis, pobres e vagabundos, que agora estavam livres para vender sua força de trabalho às manufaturas capitalistas emergentes. Depois disso, seguindo um linear pautado na evolução temporal, surge o proletário do capitalismo industrial emergente, onde a característica principal é a exploração do trabalho assalariado. Este tipo de proletário é decorrente do novo modo de produção de mercadorias, por isso ampliou-se o proletariado industrial, visto que a industrialização se expandiu. Por conseguinte, o proletário do capitalismo de grande indústria, no auge do Taylorismo no século XX, foi um produto social do capitalismo industrial da Segunda Revolução Industrial e da

expansão das grandes indústrias. Por fim, a classificação em proletário “pós-moderno” ou capitalismo tardio que é composta por trabalhadores auto-empresendedores, colaboradores externos e terceirizados. Esses trabalhadores são estimulados a adquirir autonomia como uma conquista positiva, mas na verdade sua independência pode representar a disseminação da precariedade na era moderna.

O processo de precarização atinge diretamente o mundo do trabalho, mas dentro desse panorama surgem novas modalidades nas tendências trabalhistas como alternativas ao desemprego, este por sua vez, gerado pela grande disponibilidade de pessoas para poucas vagas formais de emprego. Assim, uma das novidades disseminadas é o que Alves denomina como “proletariado-mascate”, ou seja, aqueles trabalhadores que passam a assumir a responsabilidade por se auto-venderem como “prestadores de serviços”, o que representa que, na cadeia produtiva mais ampla, deles se extrai mais-valia com um processo de transferência dos riscos envolvidos nessa relação de troca. Para Alves (2007), a noção de precariedade se relaciona precisamente com a exposição a situações de risco, visto que a insegurança é historicamente associada à condição proletária. O autor a define como uma condição histórico-ontológica de instabilidade e insegurança de vida e de trabalho.

Nesse sentido, a ideia de Alves em que o capital faz um movimento de exploração dos trabalhadores e os exclui pode corroborar a construção clássica que Robert Castel (1998) expõe em sua obra, de modo que há um afastamento da zona de integração quando o trabalhador é colocado na posição de responsável pelo seu sustento sem vender a outrem sua força de trabalho, como nos casos de autônomos, profissionais liberais sujeitos à pejotização, vendedores representantes comissionados, pequenos empreendedores embriagados pela possibilidade de não ter “chefes”, mas que estão vulneráveis às volatilidades do mercado. Ainda para Alves (2007), Estado Social¹ é considerado resultado das forças sociais que

¹ A função do Estado social é garantir alguns direitos sociais e políticos ao mundo do trabalho, seu surgimento se deu em meio ao crescimento vertiginoso do capital no século XX e concedeu ao proletariado, após reivindicações, algumas permissões que caracterizam direitos em leis trabalhistas e seguridade social. Mesmo assim, a concessão de garantias não extinguiu a precariedade do trabalho, por outro lado, provocou uma modificação no desenvolvimento das configurações do capitalismo para chegar até o momento atual, onde o Estado apresenta idéias neoliberais. Em vista dessa evolução, através de conflitos e enfrentamentos sociais, Alves trás o argumento que define o início da precarização e precariedade como decorrência do trabalho assalariado, considerado livre porque o trabalhador pode escolher para que vender sua força de trabalho. Ao passo que o trabalhador tornou-se livre e assalariado, também cresceu a exploração do trabalho resultante no crescimento do proletariado das indústrias e se modifica acompanhando as tendências econômicas e modifica a forma como se organiza em função do trabalho. Essa evolução, que não foi necessariamente positiva para o trabalhador, acarretou em diversas formas de precarização que acompanham cada ciclo que surge, até que ela pôde ser mascarada com as concessões de alguns direitos.

tentam diminuir a condição de precariedade do proletariado nas grandes indústrias, mas que ao mesmo tempo a deixam mascarada.

O neoliberalismo, ao contrário, reforça a tese de que o mercado é a única instituição capaz de coordenar racionalmente os problemas sociais, econômicos e políticos. Nascido após a Segunda Guerra Mundial, nos principais países do mundo onde o capitalismo tem força, como reação ao modelo intervencionista do Estado e paralelamente ao processo de reestruturação produtiva de uma ordem neoliberal, segue em curso o processo de precarização do trabalho.

A experiência da precarização do trabalho no Brasil decorre da síndrome objetiva da insegurança de classe (insegurança de emprego, de representação, de contrato etc) que emerge numa textura histórica específica – a temporalidade neoliberal. Ela é elemento compositivo do novo metabolismo social que emerge a partir da constituição do Estado neoliberal. (Alves, 2009, pg 189)

Antunes (2001), afirma que a sociedade contemporânea presencia um cenário crítico, sendo assim o processo de reestruturação neoliberal tem efeitos prejudiciais para a classe trabalhadora e aprofunda as desigualdades sociais, pois a reconcentração de renda é maior nesse período. A respeito disso, o autor observa que proliferaram as diferentes formas de “empresa enxuta”, “empreendedorismo”, “cooperativismo”, “trabalho voluntário”, dentre as mais distintas formas alternativas de trabalho precarizado.

O conceito de trabalho precário ou, como muitos autores denominam precariedade no trabalho, segundo Kalleberg (2014), obteve maior importância nos últimos anos e serve para diferenciar a transição nas relações de emprego padrão para as tendências atuais mais flexíveis e desprotegidas. Para Arnold e Bongiovi (2013), “a precariedade difere na medida em que busca identificar e significar nova fase do capitalismo que é qualitativamente diferente das épocas anteriores, em vez de um retorno ao capitalismo pré-fordista”. Ainda, esses autores afirmam que no contexto europeu, a precariedade é frequentemente caracterizada pelo trabalho precário, no qual a disponibilidade e as condições de trabalho são sensíveis à instabilidade. Esse movimento de precariedade na Europa se estende para além do local de trabalho, ultrapassando as barreiras até afetar a vida pessoal do trabalhador. Em relação ao entendimento do trabalho precário, Kalleberg aponta que:

O trabalho precário é geralmente considerado trabalho que se afasta da norma do trabalho padrão (isto é, emprego seguro com um empregador; trabalhando a tempo inteiro, durante todo o ano; trabalhando nas instalações do empregador sob sua supervisão; gozando de amplos benefícios estatutários e direitos; e ter a expectativa de ser empregado indefinidamente). O trabalho precário cai, portanto, abaixo dos padrões normativos socialmente aceitos pelos quais os trabalhadores têm certos direitos e proteções de emprego e suportam os riscos associados à vida econômica. A noção de trabalho precário também é muitas vezes equiparado a trabalhos ruins,

de má qualidade e, portanto, tem sido usado como sinônimo de má qualidade de trabalho ou qualidade de emprego, empregos de alto estresse e assim por diante. (Kalleberg, 2014, pg 7)

O termo “precariedade” está atrelado à conjuntura de cada país e a forma como eles distinguem emprego precário e não precário. Para Hewison (2015), o surgimento do termo trabalho precário permite justamente que se supere a dicotomia entre trabalho regular (típico ou padrão) e trabalho irregular (atípico), que o que pode ser considerado como “trabalho padrão” num contexto geográfico pode variar bastante ao redor do globo. Há ainda uma outra noção de precarização vinculada ao que Standing (2011) denomina precariado. Para o autor, o trabalho precário resultou no desenvolvimento de uma nova classe identificada como “precariado” emergente e ainda em formação. O autor defende que precariado é uma combinação de precário e proletariado, termo criado nos anos 1980 para referir-se a uma classe composta por um número crescente de pessoas que levam uma vida insegura, marcada pela rotatividade em empregos que lhes conferem pouco significado às suas existências.

As características desse novo grupo são traduzidas como uma classe sem garantias trabalhistas, sem empregos permanentes, alienados, ansiosos e predispostos à raiva. Observa-se assim, que a concepção de Standing (2011) discorda da argumentação de Alves (2007), já que para este a condição de precariedade não seria exclusiva de um estrato de trabalhadores da contemporaneidade, mas intrínseca ao processo de proletarização, portanto inaugurada pelo capitalismo já no século XVIII. Para Standing (2011), essa classe produz instabilidade na sociedade porque sua divisão interna pode gerar sentimentos de aversão para com grupos vulneráveis. Em dado momento, utiliza a expressão “política de inferno” para explicar a influência do extremismo político que emerge a partir do descompromisso político. Como forma de amenizar esses comportamentos sugere ações de investimento na liberdade associativa, em adequação ao novo sistema de classes moldado nas últimas décadas (Standing, 2011).

Normalmente, as definições de “trabalho precário” e “precariedade” são similares com um ponto central em comum, isto é, as caracterizam como situações de trabalho marcadas pela imprevisibilidade e insegurança que expõe o trabalhador à um estado de vulnerabilidade para os trabalhadores. Nesses casos, Hewison (2015) afirma que a utilização desses termos no meio acadêmico se deu devido à herança de lutas e ativismo da Europa.

O conceito de “precariedade” mostrou-se útil e emotivo em descrever a situação enfrentada por aqueles que vivem e trabalham sem uma rede de segurança e em trabalhos sem estabilidade ou previsibilidade. Esta abordagem tendeu a ver o

trabalho precário como associado a as perdas e inseguranças no bem-estar, saúde e habitação. (Hewison, 2015, pg 2)

Para Araújo (2013), o estado de precariedade no trabalho é definido pelos seguintes fatores: falta ou escassez de emprego, deficiência contratual trabalhista, imperfeição na qualidade das condições de trabalho, insuficiência de rendimentos e perda de direitos e benefícios conquistados historicamente. Em relação ao conceito de trabalho precário, a autora diz que é aquele trabalho que possui pouca ou até mesmo nenhuma estabilidade, não é permanente porque apresenta instabilidade. Ainda relata que:

Precário é o trabalho parcial, temporário, sazonal, intermitente, é aquele desprovido de resistência e defesa. É também precário o trabalho que se apresenta frágil, vulnerável, desprotegido, impotente diante do capital. (Araújo, 2013)

Dentre as muitas definições de precariedade do trabalho, a apontada por Vargas (2016) revela que “a precariedade tem sido definida principalmente como o resultado da fragilização do estatuto da relação salarial, fenômeno este que adquire uma maior amplitude nos países mais avançados do capitalismo mundial”. Acrescentando à discussão, Hewison (2015) aponta para outro aspecto crítico do trabalho precário; as maneiras pelas quais a globalização de produção modificou a natureza do trabalho. O conceito de trabalho precário para alguns autores (Hewison, 2015; Arnold e Bongiovi, 2013; Druck, 2011) permite essa consideração da natureza mutável do trabalho como um aspecto relevante para os estudos que buscam compreender a essência das relações trabalhistas.

O que define se um trabalho é precário, não é propriamente a informalidade, visto que nem todo trabalho informal é precário e nem todo trabalho formal está livre da precariedade. Para corroborar isso, Kalleberg (2014) admite a presença do trabalho precário tanto nos setores da economia informal como na formal em países desenvolvidos e em desenvolvimento. Dado o crescimento da utilização de estratégias de demissão em massa para redução de custos, os trabalhadores que possuem contratos de trabalho por tempo indeterminado também podem ser precários, uma vez que não sabem quanto tempo seu trabalho durará.

Vale ressaltar que muitos desses aumentos no trabalho precário ocorreram em contextos onde o nível e as práticas de emprego baseadas na indústria tornaram-se mais flexíveis de maneira que reduzir e limitar a organização coletiva dos trabalhadores. Pesquisas recentes indicam que capitalistas avançados economias viram tanto uma expansão do trabalho precário como um declínio na negociação coletiva, cobertura e densidade sindical. (Hewison, 2015, pg 8)

Na visão de Kalleberg (2014), o conceito de trabalho precário vai além da forma de trabalho ou emprego que contribui para a exposição do trabalhador à instabilidade, falta de

proteção legal e sindical e vulnerabilidade social e econômica. Ele utiliza a ideia de Rogers (1989) das quatro grandes dimensões do trabalho precário para ilustrar a complexidade do tema. Os elementos que essas dimensões e a sua relação com o conceito de precariedade envolvem são múltiplos, mas de acordo com Rogers podem ser resumidos em instabilidade, falta de proteção, insegurança e vulnerabilidade econômica. Obviamente a presença de um deles ou a falta não transforma um trabalho em precário, mas sim a combinação desses fatores que identificaria empregos precários.

- (1) temporal, que está intimamente relacionado à continuidade do emprego, visto que empregos precários são aqueles com tempo curto, ou com risco de perda alto;
- (2) controle sobre o trabalho, pois o trabalho é mais inseguro quanto menos o trabalhador controla as condições de trabalho, salários ou o ritmo do trabalho;
- (3) falta de proteção, na medida em que os trabalhadores são protegidos socialmente por lei ou por meio de organização coletiva, tem maior acesso aos benefícios que promovem segurança social;
- (4) vulnerabilidade econômica, visto que empregos de baixa renda podem ser considerados precários se eles estão associados com a pobreza ou insegurança social;

Além disso, expõe as dificuldades na operacionalização da ideia de trabalho precário, destacando que o trabalho precário não é uma categoria estatística precisa, pois há variedade de relações e características de empregos e também condições de trabalho. Outras dificuldades incluem a diferenciação entre empregado, empregador, profissional autônomo exclusivo e outras modalidades que acabam se confundindo; a falta de contabilização dos dados estatísticos para pesquisas posteriores e a dificuldade de relacionar as estatísticas existentes ao trabalho precário devido a natureza multidimensional do trabalho precário.

Druck (2011) opta por utilizar o conceito de precarização social do trabalho como um novo e velho fenômeno ao mesmo tempo. Na mesma linha, as autoras Franco et al (2010) entendem precarização como um processo social que instabiliza criando uma permanente insegurança e volatilidade no trabalho, fragilizando os vínculos e impondo perdas de direitos, de saúde e da vida para todos os que vivem do trabalho.

Na verdade, a precarização é um processo multidimensional que altera a vida dentro e fora do trabalho. Nas empresas se expressa em formas de organização pautadas no *just in time*, na gestão pelo medo, nas práticas participativas forçadas, na imposição sutil de autoaceleração, na multifuncionalidade, dentre outros métodos voltados ao controle maximizado. São processos de dominação que mesclam insegurança, incerteza, sujeição, competição, proliferação da desconfiança e do individualismo, sequestro do tempo e da subjetividade. São afetadas as demais dimensões da vida social, laços familiares e intergeracionais. A desestabilização e a vulnerabilidade sociais conduzem à desvalorização simbólica, com a corrosão do sistema de valores,

da autoimagem e das representações da inserção de cada um na estrutura social.
(Franco et al, 2010, pg 231)

Cattani e Holzmann (2011) definem o verbete precarização como o processo de redução ou supressão de direitos laborais, decorrente da disseminação de formas de inserção no mercado de trabalho em substituição ao trabalho assalariado e as proteções a ele associadas. Para as autoras o trabalho precário contempla duas dimensões, as quais sendo a ausência ou redução de direitos e garantias do trabalho e o rebaixamento da qualidade no exercício da atividade. A distinção entre essas dimensões se dá pela separação dos aspectos relacionados aos privilégios e os aspectos do exercício da atividade. A primeira dimensão é caracterizada pela possibilidade de flexibilização das relações trabalhistas enquanto a segunda diz respeito às questões relativas ao salário, produtividade e condições de trabalho.

Em vista dessa definição abrangente, pode-se destacar que muitos autores trabalham com a concepção de dimensões da precarização (Franco et al 2010; Vargas, 2016) dessa forma explicam como esse processo se realiza na sociedade e de que forma pode ser entendido. Vargas (2016), por exemplo, acrescenta que:

A precariedade do trabalho, portanto, pode ser definida tanto pela modalidade de inscrição da atividade laboral na vida social, pelo reconhecimento e pela retribuição material e simbólica que ela implica, quanto pela natureza e condições concretas de exercício dessa atividade em si mesma. Ora, essa distinção é apenas teoricamente pertinente, pois na prática essas dimensões são inseparáveis. É em torno da primeira dimensão que tem se concentrado o debate contemporâneo sobre a precariedade do trabalho, em particular sobre seu estatuto juridicamente estabelecido. (p 328)

Nessa direção, também pode-se destacar as duas dimensões da precariedade desenvolvidas por Paugam (2000), são elas: a “precariedade do emprego” e a “precariedade do trabalho”. Enquanto a precariedade do emprego trata das situações em que o trabalhador tem no fato do contrato incerto, uma fonte de sofrimento por não poder planejar seu futuro; a precariedade do trabalho se refere à situação das pessoas que encontram pouca ou nenhuma satisfação pessoal no trabalho que desempenham. Serge Paugam distingue uma da outra e ressalta que estas expressões não devem ser confundidas, embora facilmente misturadas pelos leitores. Igualmente, Franco et al (2010) trabalham com cinco dimensões de precarização do trabalho, sendo elas:

- 1) A primeira diz respeito aos vínculos de trabalho e às relações contratuais, compreendendo as perdas de direitos trabalhistas, as perdas de benefícios indiretos e salariais, desestabilização dos estáveis, perda dos referenciais de proteção social do trabalho, a insegurança e a instabilidade.

- 2) A segunda dimensão refere-se à organização e às condições de trabalho, essa se caracteriza por metas inalcançáveis, intensificação do trabalho, aumento da competitividade e prejuízos para a saúde mental do trabalhador.
- 3) A terceira dimensão está ligada à anterior, pois trata de precarização da saúde dos trabalhadores, visto que a saúde mental, provocando fragilização existencial e crise de identidade, não pode ser enxergada em separado da saúde física do trabalhador.
- 4) A quarta dimensão é pertinente à fragilização do reconhecimento social e processo de construção das identidades individual e coletiva.
- 5) A quinta afeta a natureza da representação sindical. As autoras ainda afirmam que a institucionalização da instabilidade se dá através da precarização econômica e da proteção social.

Após a análise das dimensões de precarização, pode-se apontar alguns indicadores para mensurar a precarização de acordo com a presença dos mesmos em maior ou menor quantidade na sociedade. A respeito do uso de indicadores de precarização em estudos, Ghai (2003) argumenta que a combinação de muitos indicadores pode fornecer uma medida mais precisa, seja ela qualitativa ou quantitativa, para um objetivo específico. Druck (2011) apud Januzzi (2003) utiliza a definição de indicador social:

Um indicador social é uma medida em geral quantitativa dotada de significado social substantivo, usado para substituir, quantificar ou operacionalizar um conceito social abstrato, de interesse teórico (para pesquisa acadêmica) ou programático (para formulação de políticas). É um recurso metodológico, empiricamente referido, que informa algo sobre um aspecto da realidade social ou sobre mudanças que estão se processando na mesma. Para a pesquisa acadêmica, o Indicador Social é, pois, o elo de ligação entre os modelos explicativos da Teoria Social e a evidência empírica dos fenômenos sociais observados.

É sob essa perspectiva que ela propôs a construção de um conjunto de indicadores de Precarização do trabalho e de resistências. Os indicadores apontados por esse estudo são:

- 1- Vulnerabilidade das formas de inserção e desigualdades sociais,
- 2- Intensificação do trabalho e terceirização,
- 3- Insegurança e saúde no trabalho,
- 4- Perda das identidades individual e coletiva,
- 5- Fragilização da organização dos trabalhadores,
- 6- Condenação e o descarte do Direito do Trabalho.

Os indicadores são estimados a partir das dimensões de precarização estabelecidas como sentidos em que se usa medir a extensão dos prejuízos ao trabalhador. Ao passo que esses indicadores são pensados em conjunto, podem refletir a realidade da precarização do trabalho e desmantelamento das proteções sociais e de classe. Outro estudo que apresenta indicadores de precarização foi realizado por Hirata (2009), embora tenha como diferencial a questão da natureza de gênero do trabalho precário, fornece elementos de medição ao analisar os grupos sociais mais atingidos pelo trabalho precário, demonstrando a relação entre o crescimento da vulnerabilidade do emprego feminino e o processo de globalização. Apesar disso, os indicadores que a autora propõe para o trabalho precário feminino são adaptáveis a todos os gêneros e não destoam dos já mencionados do estudo de Druck. Portanto, os três indicadores falam sobre a ausência de proteção social e de direitos sociais, inclusive de direitos sindicais; as horas reduzidas de trabalho, que resultam em salários baixos e que levam à precariedade e os níveis baixos de qualificação são resultado da lógica flexível que instalou-se no mercado visando acumulação, mas que precariza o trabalho.

Franco et al (2010) colaboram para a discussão com a pesquisa de alguns indicadores do trabalho na América Latina e do Brasil. Os indicadores internacionais concentram-se nos apontamentos e estatísticas sobre pobreza, desemprego, informalidade, déficit de emprego formal, regulação social e direitos e a situação dos jovens. A construção de indicadores brasileiros de precarização do trabalho leva em consideração as particularidades sociais e econômicas do país. Para tanto, levantaram os principais problemas que caracterizam a precarização social do trabalho, como por exemplo: geração insuficiente de postos de trabalho, crescimento da produtividade restrito a um grupo de setores, setor terciário; aumento do desemprego e da informalidade; flexibilização das condições para a rescisão dos contratos de trabalho; redução das indenizações por demissão e imposição de limites ao direito de greve.

Há ainda a concepção de trabalho decente, adotada pela Organização Internacional do Trabalho² que se coloca como referência na reflexão do tema da precarização pelo seu avesso. Para Ghai (2003) a avaliação através de indicadores de trabalho decente é de natureza qualitativa, porque leva em consideração a avaliação de leis, instituições, procedimentos e práticas nos vários domínios referentes ao trabalho decente em nível internacional. O trabalho

² Ela foi criada após o fim da Primeira Guerra Mundial, em 1919, com base nos princípios da paz e harmonia universal, sendo que as condições de trabalho que prejudiquem estes princípios são consideradas impróprias, pois ferem a dignidade da pessoa humana do trabalhador.

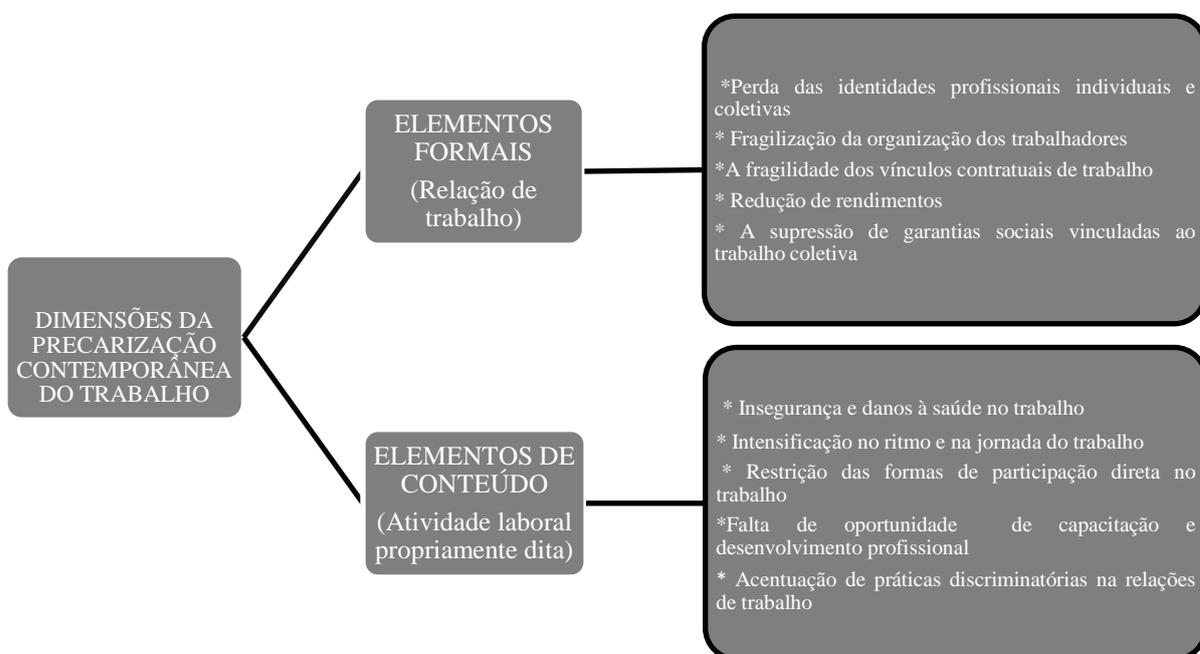
decente na visão da OIT (1999) tem seu ponto de convergência em quatro objetivos estratégicos: respeito aos direitos no trabalho, promoção do emprego produtivo e de qualidade; ampliação da proteção social; fortalecimento do diálogo social. A lista de indicadores possui diversos itens, os quais sendo:

1. Oportunidades de Emprego
2. Rendimentos Adequados e Trabalho Produtivo
3. Jornada de Trabalho Decente
4. Combinação entre Trabalho, Vida Pessoal e Vida Familiar
5. Trabalho a ser Abolido
6. Estabilidade e Segurança no Trabalho
7. Igualdade de Oportunidades e de Tratamento no Emprego
8. Ambiente de Trabalho Seguro
9. Seguridade Social
10. Diálogo Social e Representação de Trabalhadores
11. Contexto Econômico e Social do Trabalho Decente

Com base nos indicadores de trabalho decente e utilizando os indicadores propostos por Druck (2011) como ponto de partida, expostos anteriormente, foi construído um conjunto de indicadores para a pesquisa visando à abrangência dos variados aspectos do tema, inclusive as particularidades que o envolvem. Essa linha de pensamento foi desenvolvida a partir das dimensões da precarização do trabalho trabalhadas por Alves (2015) e Vargas (2016) que tratam da relação de trabalho e da atividade laboral propriamente dita separadamente. Levando em consideração essa divisão, foram pensados os indicadores de precarização específicos para este estudo e que ao mesmo tempo tenham a amplitude necessária para abranger as complexidades do campo. Dessa forma foi utilizado como base a classificação contida em Cerqueira e Leal (2018) que trabalha a concepção de dimensões da precarização contemporânea do trabalho dividindo os indicadores de precarização em dois grupos, sendo o primeiro associado aos elementos formais das relações de trabalho e o segundo grupo de indicadores referem-se aos elementos de conteúdo, ou seja, à atividade laboral propriamente dita. Dentro da mesma perspectiva, os indicadores foram adaptados para abarcar as

peculiaridades do caso dos Correios e com isso no primeiro grupo encontram-se os indicadores: perda das identidades profissionais individuais e coletivas, fragilização da organização dos trabalhadores, a fragilidade dos vínculos contratuais de trabalho, redução de rendimentos e a supressão de garantias sociais vinculadas ao trabalho coletivo. Enquanto isso, os indicadores do segundo grupo são: insegurança e danos à saúde no trabalho; intensificação no ritmo e na jornada do trabalho; restrição das formas de participação direta no trabalho, falta de oportunidade de capacitação e desenvolvimento profissional e acentuação de práticas discriminatórias nas relações de trabalho, conforme apresenta a figura 2.

Figura 2 - Indicadores de precarização do trabalho



Fonte: Elaborado pela autora com base em Cerqueira e Leal (2018)

Cada indicador tem a pretensão de ajudar a categorizar os dados para melhor identificação dos fatos que esses revelam e posterior análise. A perda das identidades profissionais individuais e coletivas é dada pela noção de disseminação da insegurança generalizada que promove o pensamento individual e a expansão das formas atípicas de trabalho que despertam o sentimento de despertencimento dentro das categorias devido a grande rotatividade de funcionários e troca de empresas terceirizadas e tomadoras com grande frequência. Em relação à essas **perdas das identidades profissionais individuais e coletivas** como forma de precarização social, Druck (2011) aponta para a ameaça que os empregados

sofrem pela iminente perda do emprego, isto por sua vez, serve como estratégia de dominação no trabalho para gerar sensação de perda de vínculos, estimulando a desvalorização do trabalhador através da concorrência.

No que se refere à **fragilização da organização dos trabalhadores** é alcançada pela impossibilidade de organização dos trabalhadores para lutarem por seus direitos devido à separação das categorias, visto que sem unidade sindical é difícil a organização sindical e estruturação das formas de luta e representação dos trabalhadores para a negociação. Para Druck (2011), essas transformações reafirmam a essência do capitalismo e enfraquece a capacidade de resistir e de questionar as novas condições impostas pelo capital, como exemplo disso, pode ser citado a dificuldade de utilizar táticas como greves e paralisações nesses cenários de insegurança para o trabalhador. Este cenário engloba a expansão da terceirização na atividade fim, pois esta provoca a redução do número de greves, pulverização de sindicatos pela dispersão dos trabalhadores e diminuindo a capacidade de resistência.

Enquanto isso, **a fragilidade dos vínculos contratuais de trabalho** refere-se a incerteza do tempo de duração do contrato de trabalho que mesmo sendo indeterminado pode ser rompido a qualquer momento conforme a necessidade da empresa. Isso se reflete através da constante transformação das formas de regulamentação, com a adoção dos pensamentos liberais e de flexibilização como um processo natural de adaptação à modernidade.

Quando se fala em **redução de rendimentos**, deve-se ter em mente que não trata só da diminuição do salário, mas também dos benefícios agregados a ele que vão sendo retirados pouco a pouco dos trabalhadores concursados e que nem são oferecidos aos trabalhadores da mão de obra temporária. Da mesma forma, **a supressão de garantias sociais vinculadas ao trabalho coletivo** versa principalmente da retirada de direitos e do rebaixamento do trabalhador terceirizado e/ou temporário para um nível mais baixo sem proteção social e sem as mesmas garantias do trabalhador efetivo ou concursado. Da mesma maneira, o indicador **insegurança e danos à saúde no trabalho** trata das condições de trabalho insalubre, penoso e desprovido de suporte para proporcionar segurança física, incluindo nesse indicador a os danos ao psicológico do trabalhador terceirizado ou temporário que convive com a pressão pela alta produtividade e também o celetista que sofre ao verificar a diferença de tratamento dispensada dentro da empresa. é resultado dos padrões de gestão, que desrespeitam o necessário treinamento, as informações sobre riscos, as medidas preventivas coletivas na busca de maior produtividade a qualquer custo, inclusive de vidas humanas. (Druck, 2011).

O aumento do número de acidentes de trabalho é decorrente da necessidade de adaptação contínua às mudanças, o que é chamado de polivalência pelos contratantes. A grande procura por indivíduos flexíveis dentro de padrões modernos de organização onde a competitividade é estimulada e a rapidez exaltada, gera um quadro de adoecimento mental em expansão. Dessa forma, uma das causas desse adoecimento é a **Intensificação do trabalho** que exige além da flexibilidade na organização do trabalho, a imposição de metas inalcançáveis com extensão da jornada de trabalho, ou até mesmo diminuição da mesma, mas com acúmulo de funções; ritmo acelerado para produzir o mesmo em menos tempo. Segundo Druck, (2011), essa intensificação no ritmo e na jornada do trabalho leva a condições precárias, se sustentando pelo medo e se propaga de forma epidêmica, inclusive com abuso de poder, através do assédio moral.

Esta intensificação no caso dos Correios acontece pelo o aumento e sobrecarga de trabalho, além de imposição de um ritmo acelerado com trocas de itinerário constantes, dificultando a ambientação do trabalhador. Aliado ao indicador anterior, a restrição das formas de participação direta no trabalho indica que o trabalhador terceirizado ou temporário não possui condições de questionar a forma de execução do trabalho ou contribuir para o planejamento dele, simplesmente limita-se a receber as tarefas e as executa da maneira indicada. Quanto à **falta de oportunidade de capacitação e desenvolvimento profissional** refere-se à impossibilidade de progressão na carreira para os trabalhadores da empresa, falta de incentivos para desenvolvimento dos funcionários e até mesmo desinteresse em retenção de talentos. No mercado de trabalho atual, há número insuficiente de postos de trabalho, os quais são preenchidos com trabalhadores já qualificados, gerando economia para o empregador que não tem custo com sua capacitação e mesmo assim pode usufruir de um trabalhador especializado.

Para finalizar, a indicação da **acentuação de práticas discriminatórias na relações de trabalho** se materializa graças à segregação entre ao trabalhadores dentro da empresa e também pelos clientes devido a possibilidade de fácil distinção entre os trabalhadores que são concursados e os que possuem vínculo terceirizado ou temporário. Além da flexibilização na organização do trabalho, existe a imposição de metas inalcançáveis, extensão da jornada de trabalho, polivalência, acúmulo de funções; ritmo acelerado sustentado pelo medo, discriminação criada pela terceirização, abuso de poder através do assédio moral.

1.3 Terceirização

A terceirização³ para Antunes e Druck (2013) se caracteriza pelo processo de contratação da compra e venda de força de trabalho. Isso porque a terceirização expandiu-se juntamente com outras formas atípicas de contratação. A ação humana de transformação do espaço implica na transformação das relações do próprio homem. A condição de diferenciação entre momentos históricos pode ser relacionada com as formas de organização do trabalho. O contexto referente ao trabalho assalariado é decorrente de um longo período histórico no capitalismo com o nascimento da indústria moderna no final do século XIX. A história do trabalho assalariado é marcada por tensões entre os representantes dos meios de produção a força de trabalho. A Revolução Industrial proporcionou a substituição do trabalho manual pela máquina e consagrou a liberdade para o exercício das profissões e livres contratações. Para Castel (1998), após a Revolução Francesa nasce o liberalismo, totalmente sem intervenção estatal nas relações contratuais. Ainda, enquanto o capitalismo industrial progredia, as condições sociais daqueles que trabalhavam pioravam com a inexistência de normas para a relação entre capital e trabalho. O modelo toyotista utilizou técnicas para ajustar-se à nova lógica do capital, inclusive adaptando-se a versões modernas de relações de trabalho e os serviços terceirizados surgem nesse contexto.

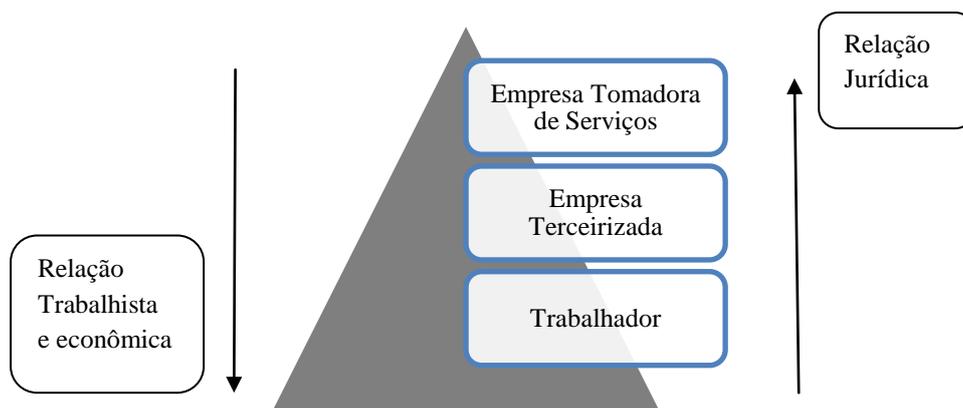
A prática da terceirização ocorreu na metade do século XX, mas o termo em si é brasileiro, criado a partir da adaptação do *outsourcing* utilizado internacionalmente. O criador do termo é brasileiro conforme apontam Leiria e Saratt (1995) apud Marcelino e Cavalcante no seguinte trecho:

³ A terceirização brasileira foi publicada com esse nome pela revista Exame em 1991. Esta matéria trazia o diretor Aldo Sani falando sobre as transformações na forma de contratação da Riocell (empresa de papel e celulose/RS) e ele utilizou a palavra terceirização para explicar o repasse de serviços de transporte de funcionários, transporte da madeira, limpeza, refeitório, jardinagem e outras atividades, para outra empresa. A Riocell passou de 3.600 funcionários, para 1.100 em menos de três anos, com 800 cargos extintos e 1.700 funcionários demitidos que foram contratados pelas terceirizadas. Essa relação trilateral compreende o trabalhador, a empresa prestadora de serviços e a empresa tomadora de serviços. Dessa forma, a tomadora mantém com os empregados da prestadora uma relação de trabalho, mas não constrói um vínculo jurídico, porque este é feito com a pessoa jurídica no contrato de prestação de serviços. Portanto, a relação trabalhista e econômica acontece de cima para baixo enquanto a relação jurídica se dá de baixo para cima no nível hierárquico.

Segundo Leiria e Saratt (1995), o criador do termo "terceirização" foi Aldo Sani, engenheiro e diretor superintendente da Riocell - empresa de celulose de Guaíba (RS) - no início da década de 1970. A palavra "terceirização" é um neologismo; sua origem é o latim terciarius, derivada do ordinal tertiarium. Ao que tudo indica, esse neologismo é uma exclusividade brasileira; em todos os outros países, o termo usado refere-se à relação entre as duas empresas, ou seja, é sempre a tradução da palavra subcontratação: em francês, soustraitance, em italiano, subcontrattazione, em espanhol subcontratación, no inglês, outsourcing, em Portugal, subcontratação. (Marcelino e Cavalcante, 2012, p 332)

Na terceirização há uma relação trilateral que envolve o trabalhador, o prestador de serviços e o tomador de serviços, em contraponto à relação bilateral clássica, entre empregado e empregador. Essa relação trilateral da terceirização reflete a fragilidade do vínculo com o trabalhador e expõe a hierarquia da tomadora de serviços diante da contratada e dessa para com o trabalhador conforme consta representado na figura 3.

Figura 3 - Relação trilateral da terceirização



Fonte: Elaborado pela autora

Para os autores Marcelino e Cavalcanti (2012),

terceirização é todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho e/ou a externalização dos conflitos trabalhistas (pg. 331).

Com efeito, o problema da terceirização não se concentra só na liberdade contratual, vai muito além, interferindo na proteção social dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Sobre isso, Carelli (2014) se posiciona a respeito do conceito.

Terceirização. O nome indica tudo e indica nada ao mesmo tempo. Indica nada, pois, se tomado ao pé da letra, indicaria a entrega a “terceiro” de atividades que seriam realizadas por uma empresa. Ora, se a atividade é entregue a “terceiro”, quem seria o segundo? Indica tudo, pois, termo brasileiro de nascença e utilização, demonstra a real intenção do empresariado brasileiro no repasse a “terceiro”, no sentido de “outro”, da posição de empregador na relação empregatícia (e consequentemente da responsabilidade sobre os encargos e direitos trabalhistas) com seus empregados. Porém, mundialmente, não é desta forma denominado o fenômeno. Em Portugal é subcontratação, nos Estados Unidos é entendido como “outsourcing”, na França por

“sous-traitance” ou “extériorisation”, na Itália “subcontrattazione”, e na Espanha “subcontratación”. Todas essas denominações, exceto a brasileira, demonstram a existência de um contrato civil de entrega de atividades à outra empresa. (Carelli, 2014, pg 57)

Marcelino e Cavalcanti (2012) defendem o uso do termo terceirização porque ele expressa um movimento de rebaixamento a terceiro lugar do trabalhador na relação de assalariamento, incluindo nesta como segundo um empregador agenciador. A terceirização permite flexibilizar o processo produtivo e na relação que era estabelecida antes da nova lei de terceirização, tratava-se da reorganização da produção com foco nas atividades fins das empresas e a externalização das atividades meio. As empresas eliminavam setores produtivos, administrativos ou de serviços, considerados complementares às suas atividades fins e transferem sua realização para outras empresas, concentrando-se no produto principal.

O debate sobre a terceirização do trabalho no Brasil tem se desenvolvido em meio a ampla discussão. Isso decorre de uma série de fatores, como a diversidade de conceitos para a terceirização de trabalho, de trabalhadores, de atividades e de processos, bem como uma multiplicidade de motivações e de consequências práticas, para os atores envolvidos. Delgado (2003) a conceitua como uma relação trilateral terceirizante, onde os serviços são prestados a um tomador, mas a relação de emprego é estabelecida com outro sujeito, a empresa prestadora. Isso possibilita à empresa tomadora dos serviços descentralizar e intermediar suas atividades acessórias para empresas terceirizadas. Da mesma forma, Souto Maior (2012) a entende como uma técnica de gestão toyotista, que prega o enxugamento da empresa mediante regime descentralizado de produção de bens e de prestação de serviços, que é repassado para outras empresas.

Alves (2015) argumenta que nos últimos vinte anos, a terceirização tem sido vinculada à flexibilização das relações de trabalho e à precarização laboral. Ainda afirma que a terceirização tem sido no Brasil a principal forma de precariedade salarial. Da mesma forma, Druck e Antunes (2015) corroboram essa afirmação, dizendo que as informações das pesquisas realizadas no país nos últimos 20 anos evidenciam de forma unânime a indissociabilidade entre terceirização e precarização do trabalho. Druck e Antunes (2015) afirmam que a epidemia da Terceirização se deve a frágil regulação que o país possui. Dessa maneira, o estudo da terceirização envolve aspectos jurídicos e administrativos ligado às relações de trabalho e contratuais.

Franco e Druck (2007) afirmam que a terceirização do trabalho representa a principal forma de precarização, frequentemente associada às novas exigências do mercado e com muitos defensores que a consideram uma prática legítima das estratégias empresariais. Druck (2011) acredita que a terceirização impacta negativamente na construção dos laços de pertencimento, imprescindíveis para a construção das identidades coletivas, que são atores importantes na luta pelos direitos. O discurso contra a flexibilização das leis trabalhistas cresce assumindo a lógica de que é prejudicial aos trabalhadores. Isso porque acontece a precarização do trabalho; perda de direitos, enfraquecimento sindical, salários menores, intensificação do trabalho e instabilidade no emprego.

Para Carelli (2014), a terceirização diminui a paridade nas negociações coletivas. Realmente, como as condições de trabalho são estabelecidas no contrato mercantil entre tomadora e prestadora de serviço, o trabalhador é distanciado da negociação. Mesmo a terceirização lícita, em conformidade com as regras propostas pela legislação, tem alta rotatividade nos seus postos de trabalho, interferindo diretamente na possibilidade de planejamento profissional e familiar pela intensidade e insegurança do trabalho terceirizado. Ademais, a discriminação existente dos empregados terceirizados reforça um clima de competição e a condição de submissão e invisibilidade a que estão expostos. Nesse sentido, tanto a reforma trabalhista, quanto a terceirização carecem de uniformidade quanto à sua interpretação e aplicação. Enquanto as jurisprudências são construídas, a legislação é interpretada de forma livre pelos juízes, gerando divergência de opiniões. Diante desse cenário, os efeitos da lei de terceirização não podem ser mensuradas ainda, mas indicam que a terceirização pode ser uma ferramenta de flexibilização e precarização do trabalho.

Segundo recentes estudos, o Brasil em 2014, possuía 12,5 milhões de vínculos ativos nas atividades tipicamente terceirizadas e 35,6 milhões nas tipicamente contratantes, ou seja, os terceirizados representam mais de $\frac{1}{4}$ dos trabalhadores no país. (DIEESE, 2017). Esse crescimento provoca reflexos na sociedade, principalmente porque as diferenças remuneratórias e de condições de trabalho entre os contratos de trabalho do empregado direto e do empregado terceirizado são visíveis. Nas pesquisas elaboradas pelo DIEESE (2017) constam dados sobre a taxa de rotatividade, que nas atividades terceirizadas é o dobro do que nas atividades tipicamente contratantes. Ainda, os dados revelam que o trabalhador terceirizado recebe, entre 23% e 27% a menos do que o trabalhador que possui vínculo direto com empregador. Além disso, o tempo de serviço do terceirizado em uma empresa prestadora

costuma ser mais curto. Segundo os dados da Nota Técnica 172 de março de 2017, com o título: Terceirização e precarização das condições de trabalho - Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes, o trabalhador terceirizado tem uma jornada maior do que aqueles que tem vínculo direto com a empresa e os acidentes de trabalho também ocorrem em maior número entre os terceirizados. A partir disso, o órgão se posiciona com relação à nova lei de terceirização, objeto desse estudo.

(...) pode-se afirmar que a regulamentação da terceirização contida na Lei 13.429/2017 é excessivamente genérica e omissa em vários aspectos das relações de trabalho nas empresas de prestação de serviços e entre essas e as contratantes. Essas omissões poderão ocasionar aumento da insegurança laboral e jurídica para trabalhadores e empresas, motivando consequente aumento de ações trabalhistas na justiça. Além disso, o texto legal é muito frágil quanto à garantia dos direitos e à proteção dos trabalhadores terceirizados, aumentando riscos de crescimento de precarização das condições de trabalho e rotatividade. (DIEESE, 2017, pg 11)

Carelli (2014) afirma que a terceirização demonstra a real intenção do empresariado brasileiro no repasse a ‘terceiro’ da posição de empregador na relação empregatícia e com isso a responsabilidade. Druck e Antunes (2015) afirmam que “as informações levantadas por pesquisas realizadas em todo o país evidenciam de forma unânime a indissociabilidade entre terceirização e precarização do trabalho, tanto em investigações de natureza qualitativa, através de estudos de casos, quanto quantitativas, com o uso de estatísticas de fontes oficiais ou de instituições sindicais e do direito do trabalho. Ainda explicam que a epidemia da Terceirização se deve a frágil regulação que o país possui. Com o Estado cada vez menos interveniente, as proteções e garantias do trabalhador tendem a ser deixadas de lado em prol do crescimento econômico.

2.3.1 Terceirização e flexibilização do direito do trabalho: Retrospecto da regulamentação da terceirização no Brasil

A legislação sobre terceirização não está prevista originalmente na CLT⁴ de 1943. Segundo Delgado (2016), a terceirização ganhou espaço nas relações trabalhistas brasileiras, a partir da década de 1970. A terceirização é resultado de um processo longo de várias legislações que foram apresentadas para regular as novas formas de relação do trabalho. Os primeiros decretos surgiram para regulamentar a terceirização no ramo bancário no período de 66 a 1969, mas as regulações mais marcantes foram o Decreto-Lei nº 200/67 tratando da descentralização das atividades do serviço público e a Lei nº 6.019/74 do trabalho temporário.

⁴ A Consolidação das Leis do Trabalho, popularmente chamada de CLT, regulamenta as relações trabalhistas, tanto do trabalho urbano quanto do rural, de relações individuais ou coletivas. Ela foi decretada no Estado Novo, governo ditatorial de Getúlio Vargas, em 1º de maio de 1943. Essa legislação visa a proteger o trabalhador, a regular as relações de trabalho e criar o direito processual do trabalho.

Além disso, o Enunciado 331/1993 tornou lícito e livre de vínculo de emprego os setores de serviços de vigilância, limpeza e conservação, e todos aqueles ligados a atividades-meio da contratante. Na Administração Pública, surgiu o Decreto nº 2.271/97, que estabeleceu as condições para a contratação de serviços terceirizados, ampliada posteriormente pela Instrução Normativa nº 02/2008, disciplinando a contratação de serviços que apóiam a realização das atividades essenciais da entidade.

A Lei nº 6.019/74 regulamentou o trabalho temporário na iniciativa privada e só foi possível após a aprovação da Súmula nº 331 do TST. Logo em 1986, surge a Súmula nº 256 do TST determinando a ilegalidade da contratação de trabalhadores por empresa interposta, salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância. O Projeto de Lei nº 30/2015 é o mais polêmico porque menciona que os serviços terceirizados devem ser estendidos a todas as atividades, as obrigações trabalhistas que passam a ser de responsabilidade somente da empresa terceirizada e a representatividade sindical, que passa a ser do sindicato da empresa contratada e não da contratante. Em vista disso, segue engavetado no Senado, levando o Governo do Presidente Temer a descartá-lo devido à fraca adesão. A saída encontrada foi retomar o Projeto de Lei nº 4302/1998, que em tese possuiria menos conflitos e contemplaria alterações importantes relativas à regulamentação da terceirização no sentido da flexibilização dos vínculos trabalhistas.

O projeto de lei quando aprovado, deu origem à Lei 13.429/2017, de 31 de março de 2017, apresentada originalmente pelo ex-presidente Fernando Henrique Cardoso. O segundo passo depois disso foi a reforma trabalhista (Lei 13.467, de 13 de julho de 2017), que dá várias providências e altera alguns pontos da lei de terceirização. Essas alterações tratam da prevalência de acordos coletivos ou negociações sobre a lei, quando se referir à jornada de trabalho, intervalo intrajornada, trabalho intermitente e banco de horas. Dessa forma, observar de que maneira as leis se materializam na vida desses trabalhadores é essencial para entender elementos resultantes da nova forma de terceirização no sentido da precarização do trabalho.

2.4. O contrato temporário e sua relação com a Terceirização

Ao analisar os tipos de relações de trabalho devem ser consideradas as formas de organização do sistema produtivo do capital, visto que o desenvolvimento da “especialização flexível” no mercado altera as formas de regulação e a estrutura. Em 31/3/2017, a Lei n. 13.429 alterou dispositivos da Lei n. 6.019/74 (Lei do Trabalho Temporário até então), e

dispôs, além disso, sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros, ou seja, regulou a terceirização. Passou-se então a regulamentar em um só dispositivo normativo, a terceirização e a contratação temporária, mesmo esta já prevista expressamente pela Lei n. 6.019/74 (Lei do Trabalho Temporário), enquanto a primeira era regrada apenas pela Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

A discussão a respeito disso é feita no sentido de tentar compreender porque regular dois dispositivos, que não deveriam se confundir, em apenas um texto. O trabalho temporário trata do fornecimento de trabalhadores que ficarão por curtos períodos subordinados ao tomador e na terceirização acontece a contratação de serviços especializados que serão realizados por uma empresa prestadora de serviços. Por se tratar de uma lei aberta que não especifica a amplitude da aplicação do trabalho terceirizado, ao contrário, até confunde de certo modo o trabalho temporário com a atividade terceirizada, gerou muitas interpretações em relação a terceirização de atividades-fim. Ao passo que o legislador não foi específico na terceirização como foi no contrato temporário, transformou em impasse a ser decidido posteriormente não gerando a segurança jurídica que a lei intencionava no princípio. Mas, apesar disso, no dia 30 de agosto de 2018, o Supremo Tribunal Federal julgou a terceirização e decidiu que é válida a regularmente contratada.

A precarização nas relações de terceirização e trabalho temporário é refletida pela incerteza de permanência no emprego e pela ausência de integração do trabalhador nessas condições dentro da empresa. Outra forma de demonstrar a precarização é a fragilidade dessas categorias frente a negociações coletivas, porque na sua maioria não tem representação de sindicato, portanto, não lutam por seus direitos de maneira organizada ocasionando retrocesso social pelo excesso de flexibilização no trabalho. Para Kalleberg (2009), o trabalho precário no Brasil ganhou espaço porque acompanhou as tendências liberais dos Estados Unidos:

No Brasil, a difusão do trabalho precário aconteceu um pouco depois que nos Estados Unidos, nos anos de 1990, com o aumento da privatização e da desregulação que acompanharam um comprometimento a uma ideologia neoliberal e ao “Consenso de Washington”. A expansão do trabalho precário no Brasil resultou em grande parte das reformas liberais que acompanharam a privatização em meados dos anos de 1990. (Kalleberg, 2009, pg 23)

Obviamente a adoção de novas tecnologias e padrões de organização do trabalho ajudaram a estimular a redução do quantitativo necessário da força de trabalho, principalmente nos setores de indústrias e serviços. Com isso, também aumentou a insegurança do emprego formal, cedendo espaço para atividades informais. Na interpretação

da nova lei pode-se distinguir trabalho temporário de trabalho terceirizado pela terminologia empregada para referência a um ou a outro, de modo que quando ela se refere à tomadora dos serviços, está mencionando trabalho temporário e quando trata de empresa contratante se refere ao trabalho terceirizado. Em relação ao trabalho temporário, a lei modificou seu conceito e trouxe uma nova classificação:

Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

Seguindo nessa linha de pensamento o legislador expõe os conceitos de empresa tomadora de serviços como pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que celebra contrato de prestação de trabalho temporário com a empresa e empresa prestadora como pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante, serviços determinados e específicos. A partir daí, pode-se estabelecer diferenças que caracterizam as duas atividades visando evitar a confusão entre os dois tipos. A antiga lei de contrato temporário não atendia mais as especificidades do contrato temporário na atualidade e por isso já eram esperadas que viessem as atualizações.

Uma característica do trabalho temporário é a inexistência de transferência do serviço de um para outro empregado, mas sim a prestação excepcional e transitória, que pode acontecer por férias, licença ou demanda de serviço. Outro ponto importante é a proibição expressa de substituição para trabalhadores em greve, com exceção para manutenção de maquinário e para evitar prejuízo irreparável ao empregador. A lei passa conter expresso no seu corpo o requisito para validação do contrato temporário, que se trata da necessidade de contrato escrito entre a tomadora e a empresa prestadora de serviços e especificação o serviço a ser prestado. Além disso, prevê que os trabalhadores não podem ser utilizados em outras atividades diversas daquelas para as quais foram contratados.

Tanto a lei 13.429 como a 13.467/2017 da reforma trabalhista indicam mais benefícios aos assuntos corporativos direcionados à produtividade das empresas, do que à condição humana do trabalho. A regulamentação das novas formas de trabalho atípico foi feita visando à eficácia econômica, adaptando-se às novas regras de competitividade que originou novas formas de organização de trabalho alterando justamente a natureza dos empregos e o nível de proteção dos trabalhadores. Uma das principais conseqüências da ampliação da duração e das possibilidades de uso do trabalho temporário presente na nova legislação implicarão em uma maior incidência do trabalho temporário que é uma das formas de contratação mais precária

para o trabalhador, porque não dá direito à multa de 40% sobre o FGTS e ao aviso prévio em casos de demissão sem justa causa. A sua duração que foi ampliada para 180 dias, prorrogáveis por 90 dias podendo ser estendido por acordo ou convenção coletiva, e a permissão de trabalho temporário também nas atividades-fim da empresa tomadora e nas atividades rurais permitem o uso do trabalhador temporário de forma discriminada ampliando ainda mais a terceirização no mercado de trabalho brasileiro.

2 METODOLOGIA

Na definição de Gil (2007, p. 17), pesquisa é definida como o procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos. Por isso, nesta etapa serão apresentados os princípios metodológicos que a pesquisa irá utilizar para alcançar os objetivos propostos. Também para o autor, a pesquisa desenvolve-se por um processo constituído de várias fases, desde a formulação do problema até a apresentação e discussão dos resultados. Dessa forma, neste capítulo, além de apresentar à condução da pesquisa de campo, as escolhas metodológicas, a especificação do problema, também se expõe o local e participantes da pesquisa, inclusive os instrumentos de coleta e as definições de categorias para a análise de dados contemplando todas as características que o estudo possui.

2.1 Especificação do problema

Para especificar o problema, é relevante retomar o objetivo exposto na introdução. Portanto, a pesquisa tem como **objetivo geral** verificar quais as repercussões dos processos de subcontratação (terceirização) e agenciamento do trabalho (trabalho temporário) sobre a precarização do trabalho na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos. Além disto, são exploradas as questões de auxílio ao trabalho buscando responde-las posteriormente, logo após será exposto a caracterização análise do estudo.

2.1.1 Proposição de pesquisa

Para Lakatos e Marconi (2003), o conhecimento científico é real porque lida com ocorrências ou fatos, e constitui um conhecimento contingente, pois suas proposições ou hipóteses têm sua veracidade ou falsidade conhecida através da experiência. A proposição, para os autores, pode ser utilizada em pesquisas de natureza qualitativa como uma declaração sobre conceitos que podem ser julgados como verdadeiros ou falsos, caso se refiram a fenômenos observáveis. A proposição teórica orientadora do estudo em tela é: A terceirização e o trabalho temporário instrumentos agravantes da precarização do trabalho dentro dos Correios?

Lakatos e Marconi (2003) ainda falam que essa proposição é uma generalização empírica, pois não é considerada como teoria, mas constitui ponto de partida para ela, visto

que contempla conhecimentos indispensáveis ao trabalho científico mais profundo, como requisitado em um estudo de caso. O estudo de caso é uma estratégia de pesquisa adotada com foco em eventos contemporâneos. No presente estudo foi definido para unidade de análise um caso único que segundo Yin (2010) eles são válidos e decisivos para testar uma teoria, quando o evento é raro como neste caso onde a legislação é recente.

2.1.2 Definição das variáveis/categorias de análise

Após a construção teórica, é importante a definição das categorias de análise, visando traçar seu significado operacional. Para tratar disto, serão apresentadas as categorias de análise que irão compor este estudo:

Categoria de Análise 1 – Precarização do trabalho:

- Definição conceitual: Conseqüência de um conjunto de mudanças econômicas e sociais no mundo do trabalho com foco no descarte do Direito do trabalho através da flexibilização das normas e contratos trabalhistas promovendo a piora nas condições gerais de trabalho e desmobilização sindical.

Definição Operacional:

Duas dimensões da precarização contemporânea do trabalho

Indicadores de Precarização dos elementos formais (relação de trabalho)

- Perda das identidades profissionais individuais e coletivas
- Fragilização da organização dos trabalhadores
- A fragilidade dos vínculos contratuais de trabalho
- Redução de rendimentos
- A supressão de garantias sociais vinculadas ao trabalho coletivo

Indicadores de precarização dos elementos de conteúdo (atividade laboral propriamente dita)

- Insegurança e danos à saúde no trabalho
- Intensificação no ritmo e na jornada do trabalho
- Restrição das formas de participação direta no trabalho
- Falta de oportunidade de capacitação e desenvolvimento profissional
- Acentuação de práticas discriminatórias nas relações de trabalho

Categoria de Análise 2: Terceirização e as características da Nova Lei

Definição Operacional: O advento da nova lei trouxe mudanças em sua redação introduzindo um regramento sistematizador do instituto da terceirização, portanto, cabe examinar suas principais modificações quanto às alterações aos dispositivos da lei 6.019/74, que trata sobre o trabalho temporário, e também a regulamentação das relações de trabalho praticadas no âmbito das empresas de prestação de serviços a terceiros.

Observação: Distinguir as similaridades e a possível confusão com os impactos da Reforma Trabalhista nas relações de trabalho

2.2 Design da pesquisa

A pesquisa pode ser classificada quanto à sua finalidade como **descritiva**, porque são realizadas com o intuito de descrever as características do fenômeno (GIL, 2008). O caráter da pesquisa influencia todo o desenvolvimento da pesquisa, a começar pela maneira como o pesquisador determina os objetivos de sua investigação. Quanto aos procedimentos de coleta de dados é considerada **documental e de campo**, com posterior tratamento dos dados pela análise de conteúdo.

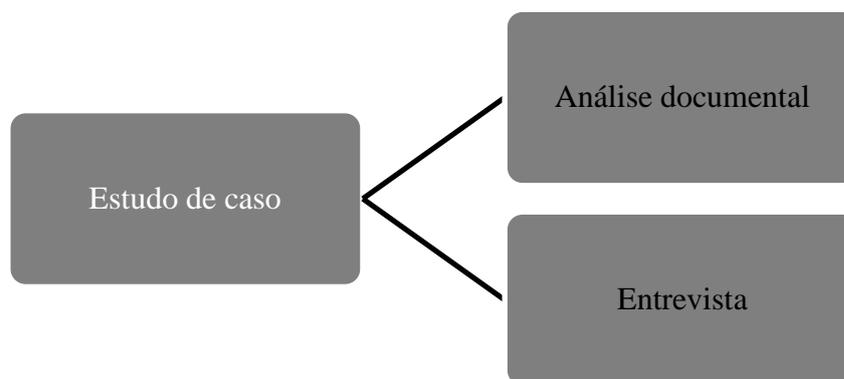
Outra característica do estudo é ser um **estudo de caso** e essa modalidade de pesquisa é amplamente usada nas ciências sociais (GIL, 2007, p. 54). De acordo com Yin o estudo de caso é: “um dos empreendimentos mais desafiadores na pesquisa” (YIN, 2010, p. 23) e requer a familiarização do pesquisador com o universo alvo da investigação. O estudo de caso é um estudo profundo, mas não pode ser considerado amplo, através do qual se procura conhecer profundamente apenas um ou poucos elementos da população sobre um grande número de aspectos e suas inter-relações. Ao iniciar um estudo profundo e exaustivo de um objeto, é preciso desenvolver um detalhado conhecimento, pois o propósito do estudo de caso é explicar as variáveis causais de determinado fenômeno em situações complexas, conforme explica GIL (2011).

Além disso, Yin (2010) atribui importância ao contexto nos estudos de caso, quando os define como a descrição exaustiva de um fenômeno dentro de um respectivo contexto. Segundo Yin, a triangulação aparece na metodologia de estudos de caso como uma estratégia de validação, pois possibilita a combinação de várias metodologias para o estudo do mesmo fenômeno. Dessa forma, a triangulação aumenta a confiabilidade da informação de forma que

obtem dados de várias fontes de informação acerca do mesmo acontecimento. A finalidade é que após a análise de dados das diferentes fontes, os resultados sejam convergentes e isso é um ponto forte que garante sucesso ao processo de triangulação de dados (Yin, 2010). Na perspectiva do autor, os pesquisadores devem levar em consideração no planejamento do estudo de caso as quatro condições relacionadas ao controle de qualidade, que são representadas pela validade do constructo, validade interna, validade externa e confiabilidade (YIN, 2010) e manter esses quatro guias em cada fase do processo de investigação visam garantir a qualidade da pesquisa.

A respeito das características da pesquisa, o estudo parte de uma **abordagem qualitativa**, pois seria difícil traduzir em números a dinâmica entre terceirização e precarização, e segundo Gil (2011), ela propicia o aprofundamento da investigação das questões relacionadas ao fenômeno e suas relações, mediante a valorização do contato direto com a situação estudada. A Figura 4 ilustra a caracterização da pesquisa.

Figura 4 - Caracterização da pesquisa



Fonte: Elaborado pela autora

2.2.1 Sujeitos de pesquisa

Para Gil (2008), a determinação da população é um dos elementos básicos para que se realize uma pesquisa. A população desta pesquisa se configura pela abrangência de discussão da Nova Lei de terceirização, com delimitação no estudo de caso à totalidade de filiais da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - CORREIOS no país. Para a escolha dos sujeitos, inicialmente, foi realizada uma pesquisa quanto às instituições públicas e privadas que já utilizam a terceirização em atividades-fim da empresa e a escolha se deu após uma

análise cuidadosa de todas as possíveis instituições dentre públicas e privadas que já estão aplicando algumas definições impostas pela nova lei de terceirização.

Após a triagem, os locais mais apropriados para pesquisa foram destacados como a Caixa Econômica Federal e os Correios, mas foi escolhida a segunda pela grande quantidade de atividades terceirizadas presentes na instituição e os constantes conflitos entre empresa e funcionários sobre o tema com repercussão nacional, além da facilidade de acesso e consulta aos contratos terceirizados da empresa. Além disso, foi observado que as empresas privadas ainda estão mais reticentes quanto à adoção da nova lei do que as empresas públicas, e isso se deve, provavelmente, às ações de inconstitucionalidade da lei ainda em fase de análise e julgamento e caso seja julgadas procedentes irão modificar o entendimento sobre a mesma. Portanto, compõe os sujeitos de pesquisa todas as instituições que terceirizam suas atividades-fim e a amostra limitou-se ao estudo do caso do Correios.

2.2.2 Plano de coleta de dados

Segundo Gil (2007), a coleta de dados de um estudo de caso é baseada em diversas fontes de evidências. Para a elaboração dessa pesquisa, com a intenção de não perder informações que possam ser relevantes para a compreensão do problema, serão utilizados os seguintes procedimentos: realização de entrevistas, observação e pesquisa documental. A pesquisa documental é feita a partir de documentos autênticos a fim de descrever suas características. Esse tipo de coleta de dados apresenta dois grupos de fontes: primária e secundária.

O estudo utilizará fontes secundárias e primárias. Com relação às fontes secundárias, serão utilizados documentos oficiais, contratos, acordos coletivos, documentos internos de procedimentos, relatórios empresariais, reportagens, comunicações empresariais dos correios, dos sindicatos e dos movimentos sociais, como por exemplo, os materiais disponíveis no site da Federação Nacional dos Trabalhadores em empresas de Correios e Telégrafos e Similares (FENTECT), os perfis oficiais das redes sociais, o site oficial dos Correios, o blog dos funcionários que proporciona acompanhamento das notícias, através do jornal online informativo Primeira Hora. Os documentos consultados até o momento constam em tabela no Apêndice II deste estudo.

Já as fontes primárias foram compostas por entrevistas com um gestor da empresa em nível regional e 4 representantes dos sindicatos dos trabalhadores dos CORREIOS. De acordo

com Gil (2011), a entrevista oferece maior flexibilidade para o pesquisador, pois pode esclarecer dúvidas quanto ao significado das perguntas e adaptar-se às pessoas e às circunstâncias, por fim possibilita o pesquisador captar a expressão corporal dos entrevistados e tonalidade de voz. Considerando isso, uma das formas de coleta de dados foi a entrevista, e quanto a sua estruturação considera-se semi-estruturada, trazendo perguntas fechadas e abertas. Na entrevista semi-estruturada, o pesquisador organiza um roteiro sobre o tema, mas ao mesmo tempo incentiva o entrevistado a falar sobre assuntos que vão surgindo. Para concluir, cabe esclarecer que a entrevista informal, utilizada em estudos exploratórios, é um recurso muito importante porque possibilita o conhecimento mais aprofundado da temática por fornecer pistas para o encaminhamento da pesquisa ou a revisão das hipóteses levantadas. Os instrumentos acessórios como gravadores e bloco para anotações foram utilizados apenas nas entrevistas semi-estruturadas. As tratativas para conseguir agendar as entrevistas iniciaram-se em outubro de 2018 e foram bem difíceis devido ao período de festas de fim de ano, férias dos potenciais entrevistados e dificuldade de obtenção dos dados de contato dos representantes tanto dos sindicatos quanto dos gestores dos Correios. Mesmo com muita insistência por diversos meios (e-mail, telefone, presencialmente, contato por conhecidos com amizade dentro da empresa), os gestores nacionais dos Correios se negaram alegando dentre vários motivos, a falta de tempo devido a reestruturação da empresa e a impossibilidade de responder aos questionamentos, visto que para eles a organização não terceiriza atividade fim, apenas utiliza-se do trabalho temporário para demandas sazonais. Portanto, as observações feitas no estudo serão baseadas nos dados oferecidos pelos documentos e pelas entrevistas que realizam-se, além de estudos para conhecer o ambiente de pesquisa e os indivíduos buscando entender as questões propostas no trabalho. A identificação dos entrevistados ficou da seguinte maneira:

- Entrevistado1- Gestor regional da empresa Correios
- Entrevistado 2- Responsável regional pela subsede do sindicato dos trabalhadores dos Correios
- Entrevistado 3- Grupo composto por atual secretária geral de assessoria e imprensa e seu sucessor na próxima gestão, responsáveis dos sindicatos dos Trabalhadores dos Correios e um funcionário de carreira com mais de trinta anos na empresa.

2.2.3 Plano de Análise de dados

A análise de dados, neste estudo, será tratada pela análise de conteúdo e para tanto será adotado a definição e estruturas de análise de conteúdo proposta por Bardin (2009). Para Bardin (2009), a análise de conteúdo objetiva a superação de incertezas e o enriquecimento da leitura. A autora define a análise de conteúdo como:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos, sistemáticos e objectivos de descrição do conteúdo das mensagens indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens. (BARDIN, 2009, p.44).

A análise de conteúdo, como qualquer técnica, tem características metodológicas para tornar confiável a pesquisa, como por exemplo: objetividade, sistematização e inferência. Dentre as modalidades da análise de conteúdo, foi definida para esse estudo a análise temática, porque, é considerada pela própria autora como adequada para pesquisas qualitativas. A análise temática utiliza a noção de tema que pode ser representada por uma palavra e acontece em três fases:

- 1) Pré-análise: “leitura flutuante”;
- 2) Exploração do material: codificação do material;
 - a) recorte do texto;
 - b) escolha das regras de contagem;
 - c) classificação dos dados e categorização;
- 3) Tratamento dos resultados: tratamento dos dados brutos e interpretação;

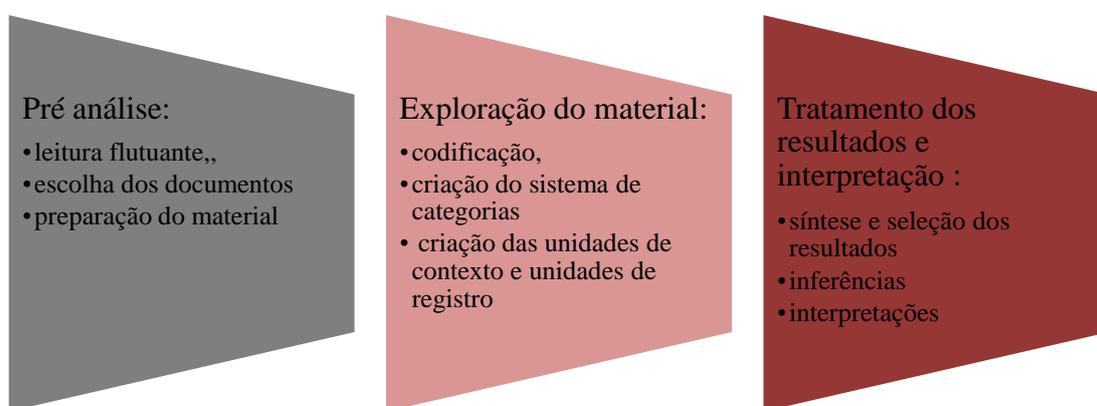
Conforme Bardin (2009), na pré-análise deve ser desempenhada a seleção dos documentos, formulação de hipóteses e objetivos, além dos indicadores para guiar a interpretação. Na exploração do material, é possível realizar a codificação pela escolha das unidades de registro e as categorias da classificação. O nível de recorte das unidades de registro e categorização do estudo será o tema. De acordo com Bardin (2009), as categorias resultantes da análise de conteúdo são classes, que reúnem as unidades de registro em razão de seu caráter comum.

Após a apresentação das escolhas metodológicas da pesquisa, na próxima seção são apresentados e discutidos os seus resultados preliminares.

3.3 Análise de conteúdo

A análise de conteúdo foi realizada sob a abordagem qualitativa, de acordo com a temática, visando descobrir os núcleos de sentido que compõe a comunicação, na qual a presença ou frequência tem relevância para a interpretação. A técnica se desdobra em três etapas: pré análise (constituição do corpus: obediência a algumas normas de validades como a exaustividade, representatividade, homogeneidade e pertinência), exploração do material (classificação e agregação dos dados, escolhendo as categorias que comandarão a especificação dos temas) e tratamento dos resultados.

Figura 5: Fases da análise de conteúdo



Fonte: Elaborado pela autora

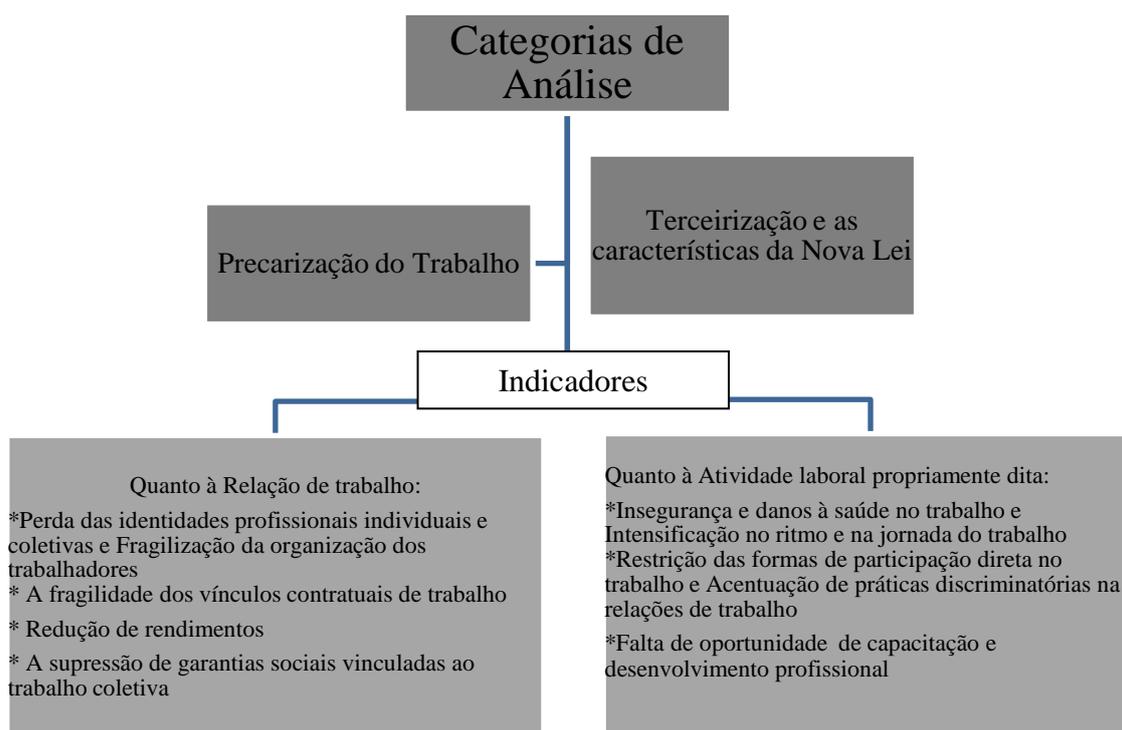
As etapas da análise de conteúdo abarcadas no estudo seguem os preceitos de Bardin (2011). A etapa de pré-análise do objeto de estudo abrangeu as seguintes fases:

- a) leitura flutuante, procurando estabelecer contato com os documentos
- b) escolha dos documentos, visando refletir acerca do material a ser utilizado;
- c) preparação do material, que envolve a técnica de coleta de dados pela pesquisa documental, tendo como fontes primárias os documentos oficiais disponibilizados pelos Correios e sindicatos, e também as fontes secundárias, como sites de notícias, jornais e blogs dos funcionários.

Esgotada a primeira etapa de pré-análise do objeto, chegou-se à fase de exploração do material. Nesta fase, é descrito a síntese da elaboração das categorias, que neste estudo foram escolhidas a priori. A organização dos procedimentos de análise teve início com a elaboração das categorias iniciais, com base no referencial teórico, obtendo como resultado o total de 02 categorias, sendo que uma delas se divide em 2 subcategorias com 5 indicadores cada, totalizando 10 indicadores para essa subcategoria, sendo que alguns foram trabalhados em

conjunto na análise, pela incapacidade de dissociar suas características nos documentos relacionados à pesquisa. Após esse primeiro momento, o refinamento da análise de dados é feito pela categorização dos documentos por tema, ou seja, consiste na classificação de elementos agrupados sob um indicador em razão de características comuns, com objetivo de fornecer uma representação mais simples dos dados brutos (Bardin, 2004). A escolha das categorias foi pensada a fim de permitir uma melhor organização dos dados e funcionar como um elo entre os objetivos e os futuros resultados. Na confecção das categorias foram levados em consideração alguns critérios de qualificação, como por exemplo, a exclusão mútua que caracteriza cada elemento como exclusivo a uma única divisão. Também os critérios de homogeneidade, pertinência e objetividade na classificação de um elemento e sua categoria correspondente. Por fim, o critério da produtividade é de suma importância por definir o fornecimento de dados férteis em índices de inferências propiciando resultados significativos.

Figura 6: Categorias de análise

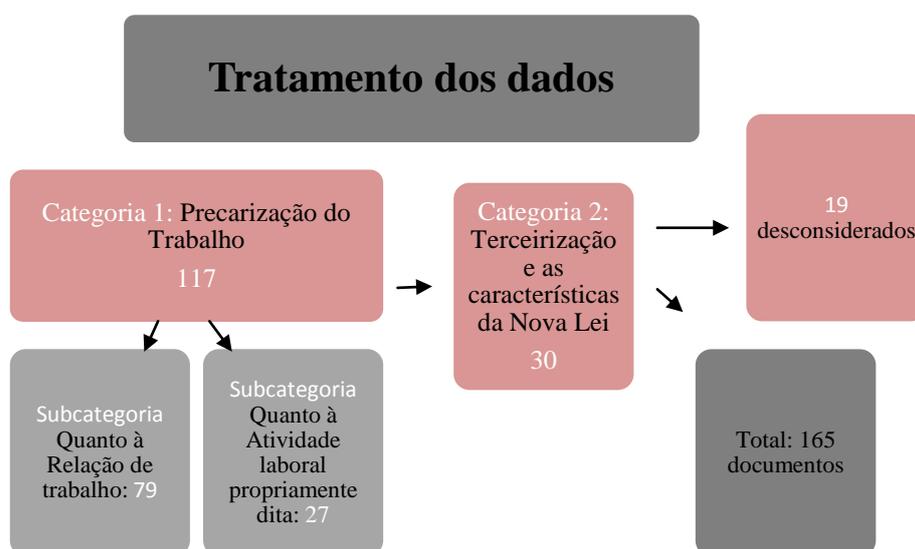


Fonte: Elaborado pela autora

Ao final, a etapa do tratamento de resultados, interpretações e inferências leva à análise dos resultados. Nessa última parte da análise, a partir do levantamento feitos na etapa 2, foram listados os assuntos centrais e, por meio de gráfico, foi informado o tempo e o percentual de ocorrência de cada tema.

A categoria 1 obteve a frequência de 116 ocorrências, enquanto a categoria 2 obteve a frequência de 30 ocorrências, conforme demonstrado no gráfico 1. Do total de 165 documentos inicialmente selecionados para categorização, foram classificados em categorias 146 documentos, dividindo-se da seguinte forma: 97 alocados dentro da categoria 1, pertencentes a uma subcategoria e correspondente a um indicador, 10 alocados na categoria 1, mas pertencentes as duas subcategorias e englobam todos os indicadores. E, por fim, 30 documentos classificados na categoria 2, com sobra de 19 documentos que não se encaixam em nenhuma categoria e simplesmente são informativos financeiros ou de situações rotineiras da empresa que não agregam valor para o estudo e com isso foram desprezados para a confecção de inferência na análise de conteúdo.

Figura 7: Tratamento dos resultados



Fonte: Elaborado pela autora

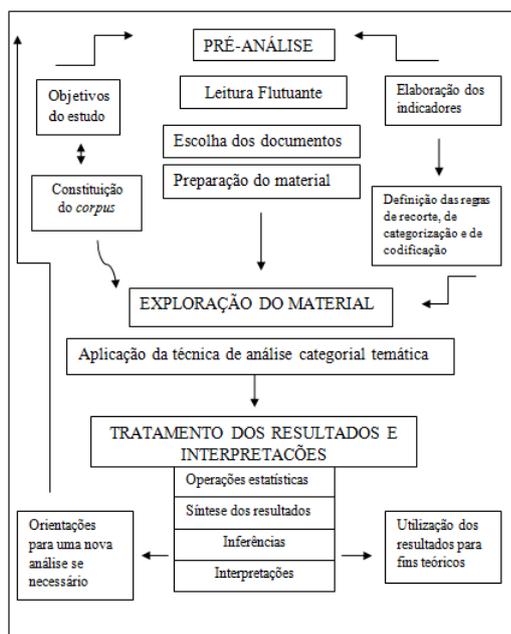
Após a leitura dos documentos coletados, pode-se estabelecer um lapso temporal no período de 2009 a 2018, dos qual foi selecionado 165 documentos. Desses o ano que se destaca com mais ocorrências é o ano de 2018 com 135 documentos selecionados. Com isso, observou-se uma tendência crescente de discussão sobre o assunto a partir de 2013 e grande pico de elevação em 2016 em comparação aos períodos anteriores. A escolha teve como base se estavam relacionadas diretamente à empresa em questão e com as duas categorias de análise. Com a leitura mais aprofundada dos documentos, foram observadas algumas situações que descrevem o histórico do processo de terceirização e precarização nos Correios. A análise desses documentos propiciou entender como a comunicação abordou essas informações e de que forma elas foram divulgadas para a população em geral e sua

importância. Também foi feita uma associação das informações obtidas em uma linha do tempo (APÊNDICE III), para melhor entendimento de como o assunto foi tratado ao longo dos anos, bem como facilitar a análise do que foi dito pela imprensa e o que foi efetivamente realizado por parte da empresa.

A codificação foi feita a partir de parágrafos ou títulos de notícias, chamadas também de unidade de registro. Tais recortes representam uma temática, ou seja, um indicador. No trabalho, as unidades de registro representam fatos ligados aos acontecimentos. Essa categorização foi necessária porque com a utilização dos indicadores foi possível agregar e verificar a integração dos documentos, de acordo com os atores e situações. Assim, é possível visualizar de que forma as informações estão entrelaçadas com os acontecimentos e os envolvidos nestes. As unidades de registro, como códigos, foram inseridas nas unidades de contexto ou famílias, no processo chamado de categorização. Essa organização permite facilitar a análise de conteúdo posteriormente.

As unidades de análise podem ser divididas em unidades de contexto e de registro. A unidade de contexto analisa de forma mais ampla o conteúdo considerando o contexto, enquanto a unidade de registro representa a menor parte do conteúdo, no caso deste trabalho é um tema que pode ser uma afirmação sobre determinado assunto. Vale ressaltar que unidades de registros podem ser interpretadas como independentes, mas também podem e devem ser combinadas, compartilhadas e inter-relacionadas para a possibilidade de análises mais amplas.

Figura 8: Desenvolvimento da análise de conteúdo



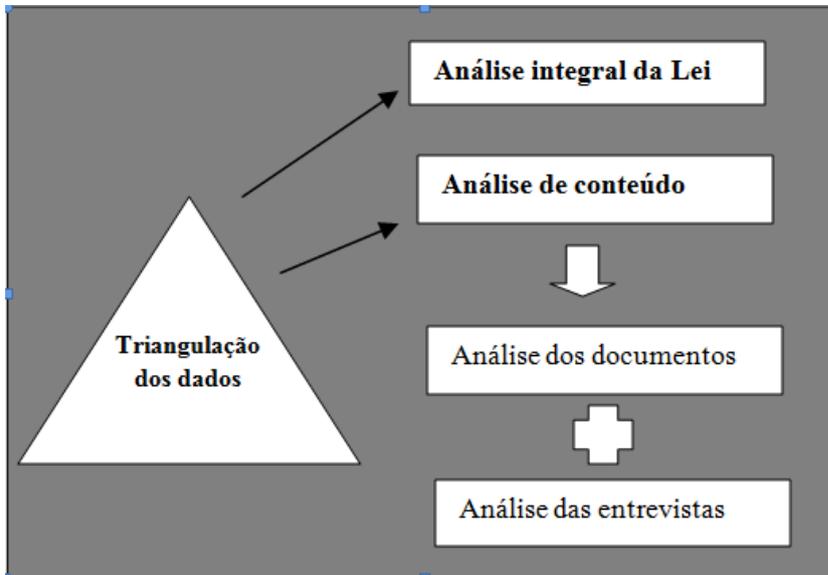
Fonte: Elaborado pela autora com base em Bardin 2011, pag 132.

A análise de conteúdo requer rigor na utilização de técnicas de análise e objetividade na descrição do conteúdo das mensagens, identificando as informações que se repetem. Em algum momento, a percepção de que os dados não traziam algo novo e as respostas apenas se completavam. A interpretação dos dados foi feita pela abordagem qualitativa, com a condensação das informações para a análise, destacando a proposição de inferências e interpretações de forma reflexiva e crítica. A criação de categorias se deu a priori, como mencionado anteriormente. Primeiramente, foi examinada cada uma das categorias separadamente, explorando os elementos nelas contidos e a relação entre eles. Em seguida, são apreciadas as relações entre as categorias e os significados construídos por elas. Na abordagem qualitativa, a indicadores não frequenciais também permitem inferências. Nesse sentido, tanto a presença como a ausência pode constituir um índice frutífero que a frequência da aparição. Por fim, os temas e categorias escolhidas a priori foram ganhando destaque e o tratamento dos dados foi realizado por meio de análise de conteúdo temática.

A análise dos dados abrangerá duas etapas: a primeira relacionada à execução da análise de conteúdo das entrevistas, a segunda pela análise de conteúdo através da categorização dos documentos selecionados de acordo com as categorias e subcategorias pré estabelecidas. Todos os documentos foram categorizados segundo essas categorias e analisados a partir dessa sintetização.

A interpretação referencial representa a reflexão sobre as informações categorizadas de maneira intuitiva e crítica. Ao passo que, o olhar crítico é lançado sobre o corpus de pesquisa, questionando além da frequência quantitativa, percebe-se as ausências, a intensidade e alcance dos documentos e nuances implícitos nos mesmos. Portanto, na abordagem qualitativa, os indicadores numéricos dão lugar a uma análise mais subjetiva, que se detém nas peculiaridades das relações entre os elementos e passa a considerar a triangulação dos dados como ponto forte para a celeridade do estudo.

Figura 9: Triangulação de dados



Fonte: Elaborado pela autora

4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Conforme já exposto anteriormente, até o ano de 2017, o Brasil não possuía legislação específica para regular a terceirização, apenas alguns instrumentos que auxiliavam na regulação desse instituto, apesar de existir uma parcela significativa de trabalhadores sob essa condição. De forma surpreendente, o presidente Michel Temer sancionou a lei 13.429/17 em abril de 2017 para regular definitivamente o trabalho terceirizado e alterar dispositivos relacionados ao trabalho temporário. Com a aprovação dessa lei, as reais intenções do governo e seus aliados ainda são muito questionadas, pois ela pertence há um movimento de flexibilização das leis trabalhistas junto com a reforma trabalhista e a discussão de reforma da previdência, cujo a principal característica é de expandir a subcontratação para todas as áreas tanto da administração pública como privada. Ademais, a nova legislação é alvo de críticas quanto à sua aplicabilidade, visto que possui algumas ações de inconstitucionalidade impetradas, visando retirar a autorização para terceirização irrestrita.

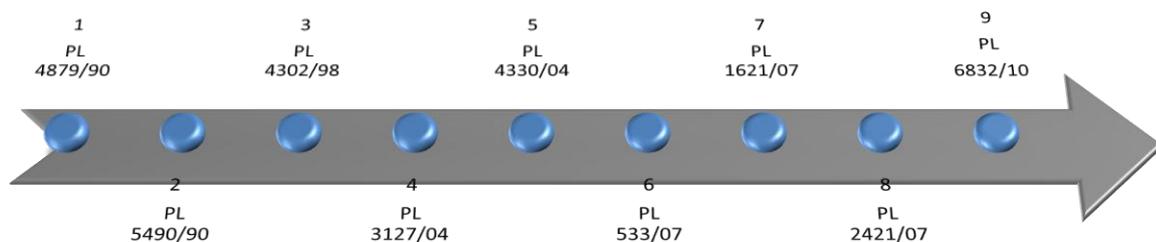
4.1 A lei nº 13.429/2017: a polêmica em relação aos projetos e sua aprovação

A terceirização trabalhista vem causando problemas entre empregados, empregadores e juristas, especialmente após a apresentação do Projeto de Lei nº 4.302/1998, que visa regulamentou a matéria. A lei 13.429/17, não sanou as dúvidas e as preocupações dos terceirizados. Pelo contrário, trouxe mais algumas preocupações por causa da ampliação da terceirização. As mudanças que estão ocorrendo trazem consigo opiniões divergentes. Dessa forma, há os defensores das reformas porque querem a modernização do mercado, mas também há os que se posicionam contra a este projeto e outros projetos que levem à precarização do trabalho pela flexibilização das leis, alegando que as instabilidades do mercado não devem ser transferidas para o trabalhador.

Houve diversas tentativas de regulamentar a Terceirização através de leis. Como exemplos, temos os projetos PL nº 4.979/90; PL nº 5.490/90; PL nº 4.302/98; PLnº 3.127/04; PL nº 4.330/04; PL nº 533/07; PL nº 1.621/ 07; PL nº 2.421/07 e PL nº 6.832/10. Embora muitos deles tratem a terceirização conjuntamente com o trabalho temporário, deve-se ter em mente que são institutos distintos. Em suma, o trabalho temporário é considerado um novo segmento da terceirização e possui regulamentação desde a década de setenta pela Lei nº 6.019/74 enquanto a terceirização recebeu há pouco pelo projeto de lei nº 4.302/98, que tramitou 19 anos no Congresso Nacional antes de ser aprovado em março de 2017. Com isso,

observa-se um movimento de tentativas para aprovação de projetos versando sobre as relações terceirizadas.

Figura 10 - Projetos de lei a cerca da regulamentação da Terceirização no Brasil



- 1- PL n° 4.979/90 apresentado em 08 de março de 1990 pelo Deputado Augusto Carvalho do PCB/DF, que tratava da proibição das atividades de locação de mão de obra.
- 2- PL n° 5.490/90 apresentado pelo Deputado Arnaldo Prieto em 07 de agosto de 1990, dispunha sobre a autorização do trabalho temporário nas empresas urbanas em algumas hipóteses extraordinárias.
- 3- PL n° 4.302/98 apresentado pelo Executivo em 20 de março de 1998, modifica a Lei 6.019/74 e dispõe sobre as relações de trabalho nas empresas de prestação de serviços a terceiros e trabalho temporário
- 4- PL n° 3.127/04 apresentado em 11 de abril de 2004 pelo Deputado Eduardo Valverde do PT/RO, que acrescenta o artigo 455-A na CLT, versando sobre a nulidade dos contratos de trabalho terceirizados.
- 5- PL n° 4.330/04 apresentado pelo Deputado Sandro Mabel do PL/GO em 26 de outubro de 2004, regulando exclusivamente as relações de prestação de serviços a terceiros e autorizando a quarteirização.
- 6- PL n° 533/07 apresentado pelo Deputado Nelson Pellegrino do PT/BA em 21 de março de 2007, tratando da responsabilidade de reter o percentual de 5% ao FGTS pela empresa tomadora de serviço.
- 7- PL n° 1.621/07 de 12 de julho de 2007, apresentado pelo Deputado Vicentino do PT/SP e dispõe sobre a terceirização e prestação de serviços no setor privado e de economia mista.
- 8- PL n° 2.421/07 apresentado pelo Deputado Nelson Pellegrino do PT/BA em 13 de novembro de 2007 versando sobre a obrigação das tomadoras em emitir o Perfil Profissiográfico Previdenciário para os trabalhadores em casos de aposentadoria especial.
- 9- PL n° 6.832/10 apresentado pelo Deputado Paulo Delgado do PT/MG em 23 de fevereiro de 2010, foi pensado ao PL 1.621/07 e trata da contratação de terceiros por pessoa jurídica.

Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do TST

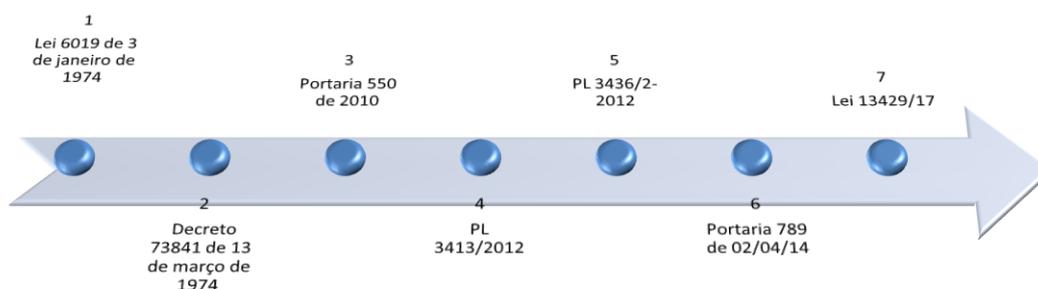
Da mesma forma, o trabalho temporário também ganhou destaque com a nova legislação. Cabe ressaltar que o trabalho temporário não é algo novo nas relações trabalhistas brasileiras, ele se faz presente desde 1974, mas após a redação da Lei 13.429, esta modalidade sofreu diversas mudanças significativas para as três partes envolvidas, ou seja, tanto os trabalhadores, quanto as empresas e seus tomadores de serviços terão que adaptar-se às mudanças impostas. A redação da Lei 6.019/74 dá margem para que o trabalho temporário consiga ser prolongado por meio de contratações sucessivas com o mesmo empregador, de acordo com o prazo estabelecido no dispositivo. Em vista disso, a Lei 13.429/2017, alterou isso e não exige mais o caráter excepcional do trabalho temporário, passando este a ter condições de disputar com a relação clássica de trabalho permanente ou por prazo indeterminado, o que precariza as relações de trabalho através da diminuição de proteção social do mesmo.

Quanto aos sujeitos da relação do contrato temporário, pode-se classificar como uma relação tripartite assim como a terceirização. Estão envolvidos nessa relação o trabalhador temporário, a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviços. Nesse sentido, trabalhador temporário é entendido como uma pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário, normalmente para prestar serviço com necessidade transitória de substituição de pessoal. Mas com a introdução da lei 13.429/17, agora pode ser aplicada a contratação por acréscimo extraordinário, que é a possibilidade de contratação caso ocorra uma demanda complementar de serviço, oriunda de fatores imprevisíveis ou fatores previsíveis, como por exemplo, necessidades de natureza intermitente, periódica ou sazonal.

No que tange à empresa de trabalho temporário, o artigo 4º da Lei 6019/74 define como: “Compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos”. Mas, com a redação da lei 13429/17, foi retirada a possibilidade de pessoa física, mesmo que urbana, constituir empresa de trabalho temporário e inseriu o âmbito rural nesta modalidade de relação contratual. Para a empresa tomadora de serviços, a Lei 13429/2017 trouxe um conceito antes inexistente, no artigo 5º que define empresa tomadora de serviços como: “Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal”.

Ainda acrescentou algumas responsabilidades para a tomadora de serviços que foram alvo de discussão nos tribunais do trabalho por muitos anos, como por exemplo, dever de prestar condições de segurança, higiene e salubridade aos trabalhadores, quando for um trabalho ou serviço realizado em local ou dependências por ela designados.

Figura 11: Regulamentação do Trabalho Temporário no Brasil



- 1- Lei 6019 de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o Trabalho Temporário nas empresas urbanas e dispõe das relações de trabalho na empresa de Trabalho Temporário
- 2- Decreto nº 73.841, de 13 de março de 1974. Regulamenta a lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário.
- 3- Portaria MTE Nº 550 DE 12.03.2010. Estabelece instruções para a prorrogação do contrato de trabalho temporário, para a celebração deste por período superior a três meses e para o fornecimento de dados relacionados ao estudo do mercado de trabalho, bem como revoga a Portaria nº 574, de 22 de novembro de 2007.
- 4- Projeto de Lei 3413/2012 cujo objetivo era atualização da Lei 6019 ampliando o motivo justificador para contratação de jovens para o primeiro emprego.
- 5- Projeto de Lei 3436/2-2012 que estende a aplicação do trabalho temporário para trabalhadores rurais.
- 6- Portaria 789 de 02/04/2014 do MTE que estabelece Instruções para o Contrato de Trabalho Temporário e o Fornecimento de Dados Relacionados ao Estudo do Mercado de Trabalho.
- 7- A Lei nº. 13.429, publicada no Diário Oficial da União em 31 de março de 2017, alterou dispositivos da Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário, e definiu parâmetros legais para a prestação de serviços a terceiros.

Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados do TST e MTE.

Nesse sentido, cabe ressaltar que o Presidente Michel Temer sancionou esta lei com três ressalvas, ou seja, vetos parciais. O primeiro veto e mais importante proibiu a modificação da duração do contrato de trabalho temporário por meio de acordo ou convenção coletiva. Assim, os contratos temporários terão 180 dias, prorrogáveis por mais 90 e essa decisão foi evita a criação de ciclos de trabalhos temporários muito longos. O segundo e terceiro veto se deram pela existência de legislação análoga sobre a matéria no artigo 7º, alíneas 'a' a 'h' da Constituição Federal. São eles:

- 1) Parágrafo 3º do artigo 10, que tratava da possível prorrogação, por acordo ou convenção coletiva, do prazo do contrato de trabalho temporário para além dos 270 (duzentos e setenta) dias previstos;
- 2) O artigo 11, que mencionava a obrigatoriedade pelo empregador da inclusão na Carteira de Trabalho e Previdência Social da condição de temporário do empregado;
- 3) O artigo 12, que se referia aos direitos e garantias fundamentais do trabalhador.

A justificativa para a aprovação desse projeto é modernização das relações trabalhistas, retirando a vedação à subcontratação irrestrita. Os argumentos em contraposição trazem a questão do anterior entendimento majoritário apontando a terceirização como exceções, visto que a regra sempre foi o trabalho com prazo indeterminado diretamente vinculado ao contratante. Dessa maneira, a terceirização nas relações trabalhistas gera espaço para dúvidas e insegurança jurídica, pois apesar da necessidade de regulação para os terceirizados não houveram mudanças essenciais nas condições de trabalho.

Há uma grande polêmica em torno do PL 4.330/04 proposto em outubro de 2004, que dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. Esse projeto foi amplamente discutido no TST e combatido por muitos estudiosos de várias áreas no ano de 2014. Como ele foi amplamente rejeitado, o projeto aprovado foi outro que não havia sido debatido recentemente e que não tinha recebido tantas críticas. O PL 4.330/04 foi muito criticado porque prevê além da terceirização irrestrita, a quarteirização e torna a empresa contratante subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços.

4.2 Lei nº 13.429: flexibilização das normas trabalhistas ou precarização das relações de trabalho: Implicações da nova lei

A Lei nº 13.429 foi publicada em 31 de março de 2017, utilizado como base o Projeto de Lei nº 4.302/1998 advindo da Câmara dos Deputados e relatoria do Deputado Laércio Oliveira, com objetivo de regulamentar o serviço terceirizado no Brasil e regular a legislação sobre a contratação de trabalho temporário, e ainda, dispor sobre a contratação de empresa prestadora de serviços a terceiros. Essa lei ficou conhecida como a nova Lei de Terceirização por ser a normativa que mais se aproxima da matéria, já que antes a regulação era baseada na interpretação de jurisprudências como a Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (STF) e a Lei nº 6.019/74 que regulamentava o trabalho temporário e que não supriam as dúvidas e potencialidades acerca do assunto, apenas apontavam soluções para os conflitos que abordassem o tema. Com a expansão da Terceirização para diversos setores, era necessária a elaboração de lei específica para acompanhar as inovações dos novos tempos de globalização e modificações no mercado de trabalho e geração de emprego.

A base que rege a economia e o mercado é o capitalismo moderno, e o ponto central dentro disso é o capital, trazendo a desigualdade das relações e desequilibrando as classes, com isso gerando a estrutura de poder e dominação. Em razão disso, é importante lembrar o conceito de Weber sobre o capitalismo moderno, que tem como fundamento a forma como as pessoas vêem o mundo e sua definição não é apenas a busca por lucro, pois inclui também a acumulação. Ainda Weber (2006) elenca as condições prévias para existência do capitalismo moderno que vão desde a liberdade mercantil, passando pelo trabalho livre até a apropriação privada dos bens de produção. Como afirma Souza (2005) em seu livro *Violência*, é da natureza humana rejeitar uma proposta que não conhece e essa resistência também acontece em relação às novas leis que surgem. Porém, na terceirização, o pólo que merece mais atenção é o que envolve as pessoas e assim a nova lei deve continuar em consonância com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade, da solidariedade, da proporcionalidade, da razoabilidade e principalmente da função social do contrato.

O Projeto de Lei nº 4302/98 foi escolhido, mas existia outro tramitando no Senado Federal que foi afastado, é o PLC nº 30/2015. Um marco da nova lei é o estabelecimento de requisitos mínimos para o funcionamento da empresa prestadora de serviços a terceiros, como por exemplo, a dependência do capital mínimo ao número de funcionários (de R\$10 mil para empresa com até 10 empregados, até R\$ 250 mil, para aquelas com mais de 100 empregados).

Assim a regra limita a entrada no mercado de empresas sem condições de manter seus serviços básicos e pagar eventuais encargos trabalhistas advindos de processos que hoje é a principal discussão a respeito da terceirização, apontada como grande responsável pelo aumento na demanda do judiciário conforme relata Delgado (2006). Nesse sentido, a responsabilidade subsidiária da empresa ou instituição tomadora dos serviços foi adotada visando a proteção do trabalhador, como aponta Druck e Franco (2007), a precarização social do trabalho, é um esforço de traçar um quadro geral no qual está inserido o fenômeno da terceirização e, ao mesmo tempo, de buscar compreendê-lo na sua história e nas suas principais configurações contemporâneas, assim o trabalhador que é a parte mais vulnerável dessa relação necessita de proteção social.

A discussão mais latente desse assunto gira em torno da atividade-fim e atividade-meio, pois a Lei nº 13.429/2017 além de regulamentar a terceirização, fornece artifícios para a terceirização sem limites. Ela permite a terceirização em todas as atividades da empresa. Na Lei nº 13.429/2017 foi previsto a responsabilidade subsidiária da tomadora dos serviços, mas o trabalhador só poderá acionar na Justiça do Trabalho após o esgotamento das tentativas de cobrança da empresa terceirizada. Biavaschi e Teixeira (2015) argumentam que a terceirização tem como objetivos definidos: a redução de custos, a divisão de riscos e a flexibilização da organização empresarial. Para ilustrar as alterações na legislação, foi construído um quadro comparativo contendo uma comparação entre as diferentes regulações anterior e posterior às Reformas para melhor visualização das alterações legislativas acerca da terceirização de serviços.

Tabela 1 - Comparativo da Terceirização entre antes e depois da nova lei

Assunto	Lei nº 6.019/74	Alterações trazidas pela Lei nº 13.429/17 e Lei nº 14.467/17
Atividades fim X atividades meio	Previsão jurisprudencial na Súmula 331 do TST, segundo a qual se tinha a terceirização como exceção, permitida apenas para atividades meio.	Terceirização caracterizada como prestação de serviços relacionada a quaisquer das atividades da empresa tomadora, até sua atividade principal.
Vínculo com a tomadora	Não havia previsão legal. O entendimento jurisprudencial era de que não haveria vínculo direto com a tomadora se não estivessem presentes os requisitos caracterizadores da relação de emprego.	A Lei 13.467/17 estabelece o entendimento jurisprudencial de que não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, e a empresa contratante.
Quarentena	Não havia previsão de impossibilidade de	Determinação de um período de

	contratação da mão de obra de terceiro que já tivesse prestado serviços à tomadora como empregado direto.	quarentena de 18 meses de intervalo para contratação, na qualidade de contratante.
Quarteirização	Não havia previsão	É permitido à empresa prestadora de serviços subcontratar outras empresas para a realização desses serviços.

Fonte: Elaborado pela autora

4.2.1 Atividade-Fim Versus Atividade-Meio

As atividades são divididas em duas classificações: atividade-fim e atividade-meio. Compreender o significado de cada uma e porque foi feita essa divisão é fundamental para entender o fenômeno da terceirização e a sua licitude ou ilicitude anterior à aprovação da Lei nº 13.429/17 que veio para regulamentar a terceirização, mas também dá nova redação à Lei nº 6.019/74 que trata do trabalho temporário.

A introdução desses conceitos veio com o inciso III da Súmula 331/TST, que mencionava a autorização para terceirizar as atividades especializadas que representassem atividades-meio. Assim, por consequência, a interpretação da jurisprudência declarou ilícita a terceirização de atividades-fim da empresa tomadora de serviços. Embora não se tenha uma definição única para esses termos, para compreender os dois conceitos, pode-se apontar uma definições sobre o tema bastante utilizada, que é a proposta por Delgado (2012).

Atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços. Por outro lado, atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços. (Delgado, 2012, pg 516)

A conceituação trouxe a distinção entre os dois conceitos, mas na prática acontecem dificuldades ao identificar o que é meio ou fim, mesmo com a doutrina consolidada. Atualmente, com a introdução da nova lei, essa verificação para determinar o que é terceirização lícita ou ilícita tende a cair em desuso, pois ela permite a existência de terceirização na atividade-fim. Portanto, torna-se legalmente aceitável as ações que eram consideradas fraude aos direitos do trabalhador, com a atividade-fim ultrapassando a

insegurança de aplicação e sendo lentamente reconhecida como instrumento de flexibilização do progresso econômico. Essa questão representando a discussão sobre a terceirização irrestrita é uma das principais novidades que a nova lei trouxe, pois contraria tudo que era estabelecido anteriormente na legislação que possuía um entendimento na contramão do que agora foi permitido.

A terceirização das atividade-meio das empresas era permitida e normalmente estava ligada a serviços de limpeza, segurança e outras atividades não relacionadas ao objeto social da empresa tomadora de serviços. Com a mudança na lei, e diante da omissão da Lei ao não mencionar a antiga limitação da terceirização a atividade-meio, abre-se uma abertura para a terceirização da atividade-fim, que é a principal área de atuação do local de trabalho. Anteriormente, a terceirização era abordada através do entendimento jurisprudencial e apenas para atividade-meio, agora existe a possibilidade de terceirização de qualquer atividade, mas é discutível e conflituosa com a legislação já existente. Por fim, diante de todas as dúvidas que são debatidas no cenário político e econômico, é provável que no futuro venham a ser estabelecidas regras específicas como complemento da lei para a validade da terceirização e a limitação da mesma em alguns setores.

4.2.2 Vínculo com a tomadora

Na terceirização quando acontece subordinação direta dos empregados terceirizados à empresa contratante, existe uma relação ilícita, gerando vínculos de emprego e desfigurando a relação de terceirização. Nessa hipótese da terceirização ilícita, a empresa tomadora vai ser considerada a empregadora real e a empresa prestadora de serviços responde solidariamente pelos créditos trabalhistas e na esfera judiciária por fraude. Mesmo com muitas discussões, é inegável que a Lei trouxe uma mudança significativa que é a própria criação de uma lei específica na área que até então não existia. A busca por uma regulamentação para a terceirização iniciou-se para preservar e garantir os direitos conquistados e incorporados pelo trabalhador, mas culminou em uma lei em branco, que deixa tudo em aberto, favorecendo as empresas em detrimento do trabalhador como foi a Lei nº 13.429/2017. E em razão disso, pode-se concluir que ela veio para cumprir sua função social e econômica, mas ao invés disso, vai agravar a demanda no judiciário de ações trabalhistas contra ilícitos laborais.

A flexibilização do trabalho amplia a liberdade que as empresas têm para determinar tanto as condições de contratação, quanto a remuneração do trabalho. A terceirização é uma das principais formas de flexibilização da contratação, com forte tendência a precarizar as

condições de trabalho comprovadamente por estudos realizados por Antunes (2013), Druck (2013), e Carelli (2007) que concordam que ela é uma forma de exploração de mão de obra. O mercado de trabalho brasileiro sofreu alterações com a adesão tardia ao capitalismo, como por exemplo: força de trabalho com elevada informalidade, alta rotatividade, baixos salários, e grande desigualdade de renda. De acordo com Krein (2007), o modo de relação entre empregador e empregado é assimétrica, e isso deve ser repensado visando buscar soluções benéficas para todas as partes envolvidas na relação de trabalho.

4.2.3 Quarentena

Anteriormente à nova lei de terceirização, não havia previsão de impossibilidade de contratação da mão de obra de terceiro que já tivesse prestado serviços à tomadora como empregado direto ou trabalhador. Mas, após a lei foi determinado um período de quarentena de 18 meses de intervalo para contratação, na qualidade de contratante. A empresa também não pode contratar como prestador de serviço uma companhia que tenha como sócio uma pessoa que foi seu funcionário nos últimos 18 meses. Isso foi pensado para impedir que uma empresa force trabalhadores a se tornarem pessoas jurídicas para contratá-los como empresa e livrar-se das obrigações trabalhistas.

A proibição de contratação do empregado demitido ser contratado por empresa prestadora de serviços, e atuar como funcionário terceirizado da sua antiga empregadora pelo prazo de carência de 18 meses, dificulta que uma empresa repasse sua equipe para uma companhia terceirizada. Nota-se que houve atenção para evitar o fenômeno da mercantilização do trabalho humano, muito comum nos primeiros arranjos produtivos do período da Revolução Industrial. Logo, o trabalho deve ser visto como meio de colaboração na produção de riquezas, sendo esse valor reafirmado pela OIT, organização que preza pela consciência social da humanidade e estabelece padrões mínimos de trabalho decente.

4.2.4 Quarteirização

Não havia previsão legal da quarteirização antes do advento da nova lei de terceirização. Agora, é permitida a subcontratação de outras empresas pela terceirizada para efetuar serviços ou tarefas especializadas. Há preocupação quanto à esse tipo de “quarteirização”, ou seja, a subcontratação de outra empresa terceirizada e também abre margem para a “pejotização”, entendida como a contratação de trabalhador sob a forma de pessoa jurídica. Quando o artigo 5º diz que contratante da empresa de terceirização

é qualquer pessoa física ou jurídica, deixa em aberto e isso pode levar a fraude contratual. Na nova Lei de Terceirização fica permitida a chamada “quarteirização”, em que a empresa prestadora de serviços subcontrata outras empresas para a realização dos serviços contratados pela empresa tomadora. Logo, se o empregado terceirizado prestar serviço no estabelecimento da empresa tomadora, esta responde pela rigidez do ambiente de trabalho, inclusive em casos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Essa regra pode ser observada no Quadro 3 que elenca os principais comentários que podem ser retirados através da análise da lei. Esse e outros fatores podem gerar precarização das relações de trabalho, assim como o enfraquecimento das relações sindicais e também a redução remuneratória dos empregados terceirizados.

A leitura da lei em seu texto integral que apesar de pequeno em extensão é vasto em quantidade de aspectos abordados também leva a diferentes interpretações e por isso ainda não possui doutrina consolidada. Em uma análise mais profunda, pode-se concluir que a aprovação das novas regras não assegura a segurança jurídica desejada pelas empresas, ao contrário, poderá levar à ampliação de conflitos e da judicialização dessas formas de contratação como afirma a Nota Técnica nº 175 de 2017 do DIEESE. Por causa disso, sua adoção está sendo realizada gradativamente pelas empresas que ainda se apresentam receosas na sua implantação, principalmente as privadas que optam por esperar o resultado das ações de inconstitucionalidade que tramitam nas esferas do poder judiciário.

É de suma importância entender que a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) de forma alguma sofre alterações por essa lei, pois a alteração se dá especificamente no trabalho temporário. Este já possuía legislação própria anteriormente à Lei 13.429/17 e sofreu algumas alterações por ela. A regulação do trabalho temporário pela Lei nº 6.019 aconteceu no ano de 1974 e suas alterações em relação ao trabalho temporário e dos terceirizados podem ser melhor compreendidas com a Tabela 2.

Tabela 2 - Comparativo do trabalho temporário antes e depois da Lei 13.429/17

Como era?	Como ficou?
<ul style="list-style-type: none"> - Não estabelecia as diferenças entre empresa de serviços e tomadoras de serviço; - Não mencionava a terceirização. - É instituído o regime de trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> - Menciona as partes da relação civil; - Ampliou a extensão para prestação de serviços em geral. - A lei, além do trabalho temporário, agora regulamenta as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante.

temporário.	
- A demanda complementar de serviços amplia o conceito anteriormente previsto (acréscimo extraordinário de serviços) já que permite o trabalho temporário mesmo que tenha natureza intermitente.	- Trouxe o conceito do instituto a manter as duas hipóteses que autorizam o trabalho temporário. - Atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente - À demanda complementar de serviços (antigo acréscimo extraordinário de serviços.) Também no art. 2º houve a inclusão de dois §§ importantíssimos e que serão certamente cobrados em prova: - A vedação de contrato temporário para substituir grevistas, ressalvado os casos legais permitidos (por exemplo, dano irreparável se os empregados não mantiveram a manutenção dos serviços para evitar o dano).
- É reconhecida a atividade da empresa de trabalho temporário que passa a integrar o plano básico do enquadramento sindical	*
- A previsão anterior dizia que a pessoa física poderia ser empresa de trabalho temporário.	- Com a mudança, a empresa de trabalho temporário não pode mais ser uma pessoa física. Por outro lado, deixa de ser proibido o trabalho temporário no meio rural, tendo em vista que o conceito legal da empresa não mais requer seja atividade urbana.
- O funcionamento da empresa de trabalho temporário depende de registro no Departamento Nacional de Mão-de-Obra do Ministério do Trabalho e Previdência Social".	- A nova Lei também conceitua a empresa tomadora, esclarecendo que somente pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada pode contratar trabalho temporário.
- O pedido de registro para funcionar deverá ser instruído com alguns documentos e no caso de mudança de sede ou de abertura de filiais, agências ou escritórios é dispensada a apresentação dos documentos novamente.	- Trouxe os requisitos para funcionamento e registro de empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho. I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), do Ministério da Fazenda II - prova do competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede; III - prova de possuir capital social de, <i>no mínimo, R\$ 100.000,00 (cem mil reais).</i>
- A empresa de trabalho temporário que estiver funcionando terá o prazo de noventa dias para o atendimento das exigências e a empresa infratora poderá ter o seu	*

funcionamento suspenso.	
- A empresa de trabalho temporário é obrigada a fornecer ao Departamento Nacional de Mão-de-Obra, quando solicitada, os elementos de informação julgados necessários ao estudo do mercado de trabalho".	*
- Na redação antiga a lei mencionava que o contrato deveria conter apenas: contrato escrito, motivo justificador e remuneração.	- Estabeleceu a forma do contrato que passa a conter: forma escrita; ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterá qualificação das partes; motivo justificador da demanda de trabalho temporário; prazo da prestação de serviços; valor da prestação de serviços; disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho. - O § 3º do art. 9º prevê a possibilidade de trabalho temporário em atividade-fim ou meio.
- Estabelece inexistência de vínculo de emprego entre a empresa tomadora e os trabalhadores - O prazo legal do contrato temporário era de 03 meses e, por autorização do MTE poderia ser prorrogado por até 09 meses. - Estabelece a responsabilidade solidária do tomador de serviços em caso de falência da empresa prestadora	- Reafirma o entendimento anterior da inexistência de vínculo de emprego entre a empresa tomadora e os trabalhadores contratados pela empresa temporária. - Estabelece o limite de 180 dias para o contrato temporário, consecutivos ou não, do contrato temporário com o mesmo empregador. Poderá prorrogar, excepcionalmente, por 90 dias. - O mesmo trabalhador não poderá prestar serviços para a mesma tomadora em prazo inferior a 90 dias. O descumprimento dessa regra enseja o reconhecimento do vínculo empregatício com a tomadora de serviços. - Ao trabalhador temporário contratado pela tomadora de serviços não se aplica o contrato de experiência <i>previsto pela CLT</i> . - Quanto à responsabilidade pelos créditos trabalhistas por parte da tomadora, manteve-se o entendimento da Súmula n. 331 do TST, sendo subsidiária. - A responsabilidade solidária do tomador de serviços em caso de falência da empresa prestadora de serviços continua em vigência.
- Será registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador sua condição de	

temporário.	
Limitações à contratação de mão de obra.	A nova lei permite expressamente a subcontratação para atender ao contrato de fornecimento de mão-de-obra.
- Constituem justa causa para rescisão do contrato do trabalhador temporário os atos e circunstâncias mencionados nos artigos 482 e 483, da CLT.	*
- As empresas de trabalho temporário são obrigadas a fornecer às empresas tomadoras ou clientes, a seu pedido, comprovante da regularidade de sua situação com o Instituto Nacional de Previdência Social.	*
- A Fiscalização do Trabalho poderá exigir da empresa tomadora ou cliente a apresentação do contrato firmado com a empresa de trabalho temporário, e, desta última o contrato firmado com o trabalhador, bem como a comprovação do respectivo recolhimento das contribuições previdenciárias.	*
- No caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora ou cliente é solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias.	*
- É defeso às empresas de prestação de serviço temporário a contratação de estrangeiros com visto provisório de permanência no País.	*
- É vedado à empresa do trabalho temporário cobrar do trabalhador qualquer importância, mesmo a título de mediação, podendo apenas efetuar os descontos previstos em Lei.	*
O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa.	*

Fonte: Elaborado pela Autora

**Legislação mantida.*

Houve dois vetos que causaram estranheza quanto ao que era esperado e deram a nova lei caráter prejudicial aos trabalhadores e favorável ao empresariado. Um deles versava sobre a garantia ao trabalhador temporário ter a mesma remuneração que os empregados do tomador, e isso abre brecha para dupla interpretação, onde ou a empresa de trabalho temporário pode pagar qualquer valor, o que fere o princípio da isonomia salarial, ou pode ser interpretado que isso não se limita à remuneração, mas também a todos os direitos e benefícios concedidas aos empregados do tomador. Outro veto que prejudica apenas a classe trabalhadora é a possibilidade de pagamento direto do FGTS para os contratos de curta duração (até 30 dias), mantendo-se a obrigatoriedade de depósito do FGTS na conta vinculado do empregado. Dessa maneira, como a intenção do empresariado é a geração do lucro, surge a preocupação de que o trabalhador seja mais precarizado em relação ao seu salário e benefícios, aos quais talvez nem tenha direito através da lei de terceirização.

As diferentes visões sobre a nova lei baseiam-se em duas correntes teóricas, sendo que uma versa sobre a precarização do trabalho levando em consideração a visão dos autores: Graça Druck, Ricardo Antunes e entidades, como por exemplo a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e Central Única dos Trabalhadores (CUT). A outra com enfoque gerencialista representando aqui pelas ponderações dos autores Maria Cristina Cacciamali, Giácomo Balbinotto Neto e também por entidades como Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP), Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp) e Federação Nacional dos Sindicatos de Empresas de Recursos Humanos, Trabalho Temporário e Terceirizado (Fenaserhtt).

Os argumentos a favor da nova Lei de Terceirização defendidos pela visão gerencialista variam desde a permissão para atuar em todas as áreas, e não apenas em atividades-meio como uma forma de impulsionar o mercado; o aumento nos ganhos de produtividade, a possibilidade de contratação das empresas especializadas para melhorar a qualidade, geração de maior segurança jurídica para as empresas tomadoras de serviços; fomento para o surgimento de pequenas e médias empresas especializadas e trás a delimitação da tarefa definida no objeto do contrato. Os principais impactos positivos no mercado de

acordo com quem é a favor da terceirização irrestrita são apresentados como a aceleração da oferta de novas vagas no mercado; o estímulo ao desenvolvimento das micro ou pequenas empresas e a ampliação do trabalho temporário para 180 dias.

Os argumentos contra a nova Lei de Terceirização, defendidos pela visão da precarização do trabalho alegam que ela favorece a redução de trabalhadores contratados com carteira assinada; a substituição de trabalhadores normais por terceirizados; a queda no nível geral de salários da economia; o aumento na jornada de trabalho; o aumento do desemprego; a pejetização em massa e contribui para desenvolver maior volatilidade do contrato de trabalho. Os principais impactos negativos no mercado de acordo com quem é contra a terceirização irrestrita falam que a empresa passa a terceirizar todo tipo de atividade-fim, desvirtuando seu propósito genético, com o objetivo de gerar ganhos de produtividade e redução de custos, visto que a empresa substitui por menor preço os trabalhadores. Portanto para eles a lei possui uma tendência pró-empresarial.

A Lei da Terceirização foi imposta sobre o trabalhador brasileiro e desperta polêmicas, receios e normalmente é ligada a interpretações negativas. Um dos pontos mais questionados é a forma impulsiva que a lei foi criada, já que o projeto da Lei havia sido enviado ao Congresso em 1998, na gestão de Fernando Henrique Cardoso aguardando votação da Câmara desde 2002, ou seja, constava como “engavetado” e ainda também havia outro projeto em consideração com maior probabilidade de ser aprovado visto que foram feitos vários debates até no Tribunal Superior do Trabalho com a presença de estudiosos sobre a Terceirização.

Tabela 3 - Principais comentários sobre as alterações da Lei.

1	A Lei nº. 6.019/1974 continua a dispor das relações de trabalho na empresa de Trabalho Temporário e agora, com a Lei 13.429/17, incluiu também as relações de Trabalho na Empresa de prestação de serviços a terceiros.
2	O Trabalho Temporário continua sendo prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que o coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.
3	Não é possível realizar a contratação de trabalhador temporário para substituir trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei.
4	Surge o conceito de demanda complementar de serviços, que é considerada como o que for oriundo de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal.

5	Foi mantida a exigência da empresa de trabalho temporário ser devidamente registrada no Ministério do Trabalho.
6	Houve alteração dos requisitos para funcionamento e registro da empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho. Agora os requisitos são: a) prova de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica; b) prova de registro na Junta Comercial da localidade onde seja a sede da empresa; c) comprovar capital social mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais).
7	O contrato celebrado entre a empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços continua sendo obrigatoriamente escrito e deverá conter: a) qualificação das partes; b) motivo justificador da demanda; c) prazo da prestação de serviços; d) valor da prestação de serviços; e) disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador.
8	Quando o trabalho temporário for realizado nas dependências da tomadora de serviços, ou em local por ela designado, a responsabilidade pelas condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores temporários será da Tomadora de Serviços.
9	O atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos empregados da Tomadora de Serviços deverá ser estendido aos trabalhadores temporários.
10	O trabalho temporário poderá ser desenvolvido na atividade-fim da empresa tomadora.
11	Não há vínculo empregatício entre os trabalhadores temporários e a empresa tomadora.
12	O contrato de trabalho temporário poderá ser de até 180 dias, consecutivos ou não. comprovada a manutenção das condições que ensejaram a contratação do trabalhador temporário, o contrato poderá ser prorrogado por mais 90 dias, consecutivos ou não.
13	A lei determina que não se aplique ao trabalhador temporário contratado pela Tomadora de serviços o contrato de experiência.
14	O trabalhador temporário só poderá ser colocado à disposição do mesmo tomador de serviços em novo contrato temporário, após 90 dias do término do contrato anterior (270 dias). Não observado o intervalo exigido, caracterizará vínculo empregatício com o tomador.
15	A tomadora terá responsabilidade subsidiária pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias do trabalhador temporário.
16	O conceito de empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.
17	A responsável pela contratação, remuneração e direção dos trabalhadores será exclusivamente a empresa prestadora de serviços, que terá o vínculo empregatício com os trabalhadores terceirizados.
18	É permitida a subcontratação de outra empresa prestadora de serviços a terceiros.
19	Os requisitos para o funcionamento de uma empresa prestadora de serviços a terceiros são: a) prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica; b) registro na Junta Comercial; c) capital social compatível com a quantidade de empregados, observando-se os seguintes parâmetros: b) I - empresas com até 10 empregados, capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais);

	<ul style="list-style-type: none"> c) II – empresas com mais de dez e até vinte empregados, capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais); d) III – empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados, capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais); e) IV – empresas com mais cinquenta e até cem empregados, capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); f) V – empresas com mais de cem empregados, capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).
20	O contrato de prestação de serviços firmado entre a empresa prestadora de serviços a terceiros e a contratante deverá conter: qualificação das partes; especificação do serviço a ser prestado; prazo para realização do serviço, quando for o caso; valor.
21	Essa versão não é aplicável para as empresas de vigilância e transporte de valores, pois permanecem reguladas por legislação especial, e, subsidiariamente, pela CLT.
22	A Lei já está em vigor desde sua publicação, que ocorreu em 31 de março de 2017, e os contratos vigentes poderão ser adequados aos termos da Lei, se as partes assim acordarem.

Fonte: Elaborado pela autora

A terceirização tem conceito consolidado na doutrina e pode ser entendida como a transferência de certas atividades da empresa tomadora a empresas prestadoras de serviços especializados. Nesse sentido, Garcia (2017), fala que o trabalho não pode ser tratado como mercadoria, o que seria contrário ao seu valor social e à dignidade da pessoa humana, ao passo que a terceirização demasiada pode transformar o trabalhador em mercadoria, ela fere os direitos básicos da pessoa. Quanto à precarização de direitos, vários autores discorrem de forma semelhante sobre sua origem e abrangência. Assim, para Alves (2009, pg 95):

Precarização do trabalho como um processo constitutivo do novo metabolismo social que se manifesta da reestruturação produtiva do capital e da formação do Estado neoliberal no país. A base objetiva da precarização do trabalho se caracteriza pela intensificação (e a ampliação) da exploração (e a espoliação) da força de trabalho, pelo desmonte de coletivos de trabalho e de resistência sindical-corporativa; e pela fragmentação social nas cidades em virtude do crescimento exacerbado do desemprego em massa.

É possível absorver do pensamento do autor que esse fenômeno está atrelado à diminuição de direitos e também à experiência do próprio trabalhador da precarização do trabalho em períodos de insegurança da classe e crise de representação. A Lei 13.429/2017 não é restrita ao setor privado, atua no público também, neste caso pode dar margem ao entendimento de que as previsões sobre terceirização podem ser aplicadas também à administração pública, desde que respeite a exigência de licitação na contratação de serviços. Com isso, torna-se possível o entendimento de que a terceirização, desde que seja de serviços

delimitados e especificados, pode dizer respeito às atividades essenciais da contratante, ou seja, integrantes de seu objetivo social.

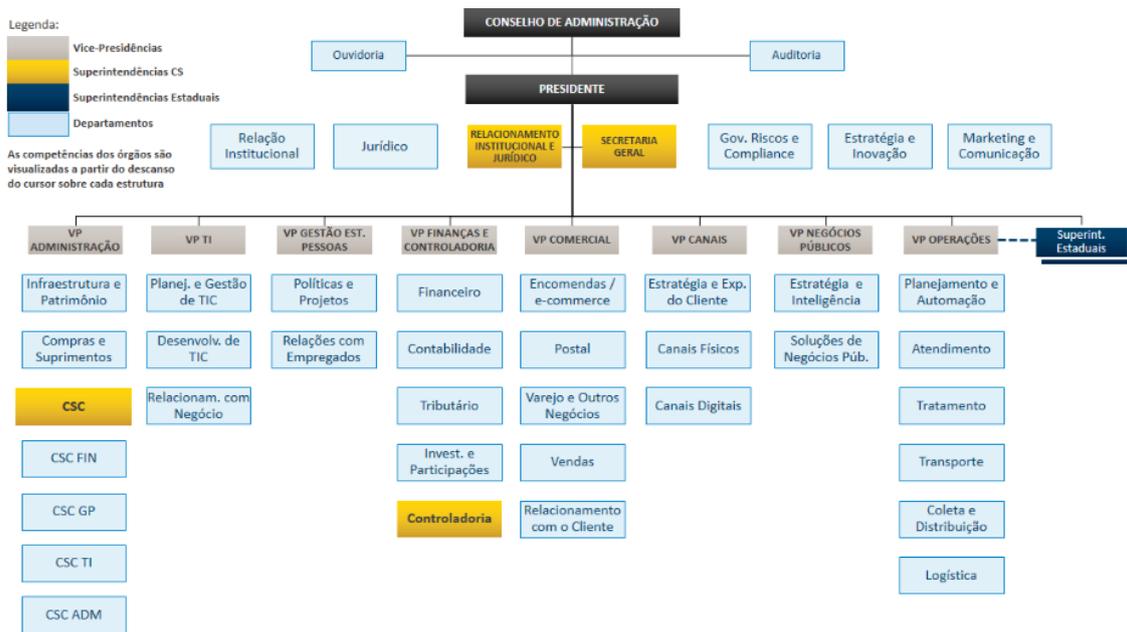
4.3 Análises dos Resultados da Pesquisa

Os Correios são uma empresa pública de direito privado, vinculada ao Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações (MCTIC). Sua origem é de 25 de janeiro de 1663 (Correios, 2018) e desde então a empresa está ampliando sua abrangência, conseguindo atender maior parte da população brasileira, prestando serviços de envio e recebimento de cartas e encomendas. Possui um papel estratégico social, pois garante à população o acesso a diversos serviços do governo em um único lugar, agindo como integrador nacional.

O serviço postal dos Correios, atualmente está organizado em dois segmentos: (i) o segmento de correspondências simples, telegramas e cartas registradas, que são caracterizados como monopólio, (ii) segmento das encomendas expressas, que tem concorrência direta com outras empresas prestadoras do mesmo serviço. A estrutura da ECT⁵ é composta por aproximadamente 12.523 agências, sendo 5.895 agências próprias e 6.749 agências terceirizadas, 700 Centros de Distribuição Domiciliar e cerca de 110.000 funcionários (Correios, 2018), além de ter presença global em mais de 160 países. Os processos logísticos dos Correios são divididos por etapas, no qual cada unidade da rede instalada em determinado local estrategicamente contribui para que o cliente receba sua correspondência no prazo determinado. A ECT cuida de 80% do tráfego postal da América Latina e por isso é considerada uma das instituições públicas de maior credibilidade no País, com auto-suficiência financeira adquirida desde 1977 (Correios, 2018), (D32). A estrutura de governança corporativa dos Correios é composta por Assembléia Geral, Conselho de Administração e seus comitês de assessoramento, Diretoria Executiva (Presidente e Vice-Presidentes), Conselho Fiscal, Auditoria e Ouvidoria.

⁵ Os dados aqui são imprecisos porque foram retirados do Site oficial da Empresa em janeiro de 2019 e desde lá já houveram aposentadorias, adesão ao PDI, fechamento de agências e reorganização do quadro funcional.

Figura 13: Organograma da empresa



Fonte: Site oficial dos Correios.

Através desse estudo de caso, foram observados os movimentos de adaptação da empresa ao cenário econômico do país e seu pioneirismo na utilização de diversos recursos em todo o processo de trabalho, como por exemplo, o instituto do trabalho temporário e agências franqueadas (terceirizadas), conforme demonstrado na tabela 4, diminuindo custos financeiros de operação. Após 2014, a marca dos Correios passou por uma modernização, apresentando além do novo design, uma política diferente de flexibilidade e dinamismo (D36). A empresa visa preservar a característica da credibilidade e comprometimento adquiridos ao longo de sua história, mas ao mesmo tempo inserir novas estratégias de serviços de encomendas, acompanhando o crescimento brasileiro das vendas pela internet, buscando essa nova demanda de clientes que os investimentos em tecnologia para a melhoria dos seus serviços foram tão necessários. Uma nova gestão mais voltada para reformulações, flexibilidade e inovações⁶ entrou em vigor e coloca várias noções da empresa privada dentro de uma empresa pública (E3), almejando os seguintes resultados: maior produtividade, agilidade na prestação dos serviços e manutenção da qualidade.

⁶ As inovações na empresa referem-se às novas formas de gestão do trabalho, investimento em controle de processos com equipamentos de rastreamento e monitoramento em tempo real do percurso do funcionário durante o expediente.

Tabela 4: Processo de Terceirização e Trabalho Temporário dos Correios

Ano	Fato	Observação
1980-2019	Terceirização das seguintes funções na empresa: limpeza e higienização, transporte de cargas, mão de obra temporária, atendentes franqueados, Ott e carteiros	Ao longo dos anos várias funções na empresa foram terceirizadas inclusive com a extinção de cargos. (D29)
1990	Externalização das atividades de atendimento, ficando as agências terceirizadas, sob o sistema de franquias, responsáveis pelos encargos trabalhistas e por estabelecerem as condições de trabalho de seus funcionários. (E1)	Na época buscavam a flexibilidade e redução de custos.(E3)
2000	Firmou-se como tendência a automação dos sistemas de triagem e contratação de empresas de terceirização de mão de obra para dispor desses profissionais em diversas atividades-meio (D36).	Segundo sindicalistas, a partir da segunda metade dos anos 2000, os correios já terceirizavam atividades-fim.
2008	O Sindicato dos Trabalhadores em Correios e Telégrafos iniciou o ajuizamento de ações na justiça do trabalho contra a terceirização (D43).	A ECT recebeu diversas condenações proibindo terceirização da atividade fim.
2009	A empresa oficializa contratação de serviços terceirizados (D120).	Por meio de relatório de gestão.
2010	Denúncias de terceirização de atividades de carteiro e operadores de triagem e transbordo pela FENTECT aumentaram.	A empresa alegou utilizar-se apenas de trabalhadores temporários para a função de MOT.
2017	Negociações do acordo coletivo visando retirada de benefícios dos trabalhadores geraram grandes greves em todo território nacional (D103, 85 e 83).	Contratação de efetivo temporário para cobrir trabalhadores em greve enfraquecendo a mobilização sindical.
2018	Extinção do cargo de Operador de Triagem e Transbordo (D119)	Esse cargo foi terceirizado com a incorporação definitiva dos MOTs

Fonte: Elaborado pela autora com base nos documentos coletados.

As franquias na administração pública surgiram como alternativa de flexibilização. Em 1990, esta ferramenta começou a ser utilizada pelos Correios devido a mudanças na visão estratégica da empresa (Correios, 2018). A franquia de agências postais envolve a distribuição de produtos e serviços por meio de concessão da marca, mediante condições estabelecidas em contrato, entre franqueador e franqueado. Dessa maneira, as agências franqueadas dos correios se transformaram em alternativa estratégica de gestão para conseguir a redução de custos e ampliação da rede de atendimento ao público para fortalecimento do serviço postal (D11). Por conta disso, a expansão da terceirização na empresa tomou grande proporção, causando diversas mobilizações jurídicas e grevistas a fim combater o avanço das contratações terceirizadas e de promover o ajuste legal no processo de franchising das unidades franqueadas (D41, 42, 43 e 44). A partir dos anos 2000, a ECT perdeu muitas batalhas jurídicas ficando proibida de contratar trabalhadores em suas atividades fins através do instituto da terceirização, como motoristas, carteiros e operadores de triagem e transbordo.

Essas contratações deveriam ocorrer por concurso público (D06). No relatório de gestão de 2009, foi a primeira vez que a estatal apresentou dados acerca da contratação de empresas terceirizadas para os serviços de brigada de incêndio, manutenção e conservação de bens móveis e imóveis, serviços de copa e cozinha, para gestão de programas de menores aprendizes, apoio administrativo e técnico operacional.

Ao longo de sua história como empresa pública, houve muitas denúncias de terceirização ilícita. Como única empresa responsável pela execução do sistema postal do país, ela alegou que as contratações temporárias eram contingenciais, para não parar o envio e entrega de correspondências no Brasil (D17). A ECT possui grande infraestrutura e o número do quadro de funcionários deve ser compatível com as necessidades dessa demanda, por isso, pensando em reorganizar estrategicamente os recursos humanos dentro da empresa, a utilização de MOTs foi aos poucos incorporada na organização. Assim como na estratégia de expandir a rede através de unidades franqueadas (Lei 8955 de 15 de dezembro de 1994), a legislação sobre a terceirização e trabalho temporário não era suficiente para dar conta das peculiaridades desses casos. Como exemplo disso, o contrato de franquia empresarial possui regulação desde 1994, mas a empresa já utiliza o sistema de franquias desde 1889.

A busca da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos por alternativas na gestão trouxeram novas formas de trabalho mais flexíveis para a empresa e sua utilização recorrente levou aos processos de extinção de cargos operacionais de menor complexidade (D123). Além disso, a instituição ainda contou com a nova regulamentação dos institutos e adequação das leis à nova tendência liberal de flexibilização (D107). Nesse contexto, a história dos correios e telégrafos no Brasil misturam-se com a história do próprio país, e o desenvolvimento de novas formas de trabalho tornam-se processos essenciais em praticamente todos os setores da empresa.

Na ECT, a primeira área terceirizada foi a dos serviços de limpeza (E3), que embora seja uma atividade fundamental, não era considerada o objetivo final da mesma. Depois disso, toda a parte de transporte rodoviário de cargas também foi terceirizada pela empresa, fazendo com que o cargo de motorista entrasse em extinção e paralelamente a isso aconteceu a expansão das AGFs (E3) que são basicamente empresas totalmente terceirizadas sem trabalhadores efetivos dos correios, passando a terceirizar o cargo de atendente comercial dessa maneira. Além disso, houve a lenta incorporação dos MOTs pelo instituto do trabalho temporário através de empresas agenciadoras de mão de obra com a justificativa de suprir

uma demanda esporádica (E1), principalmente para épocas do ano onde concentram-se o maior fluxo postal e também para cobrir funcionários em licença médica e afastamentos por problemas de saúde (E1).

A Lei de Terceirização e do Trabalho temporário, de 2017, entrou em vigor possibilitando a contratação de trabalho terceirizado também para atividade-fim. O Sindicato dos Trabalhadores de Correios e Telégrafos afirma que a terceirização ilícita era uma situação corriqueira na ECT (E3), de forma que o uso de força de trabalho terceirizada em atividades finalísticas foi legitimado a partir de 2018. Embora não se tenha conseguido realizar, conforme o plano original de pesquisa, nenhuma entrevista com gestores dos Correios em nível regional e nacional, fato já descrito na metodologia, durante os contatos realizados com analistas de nível regional a fim de viabilizar tais entrevistas, foi afirmado que no estado do Rio Grande do Sul não há, mesmo após a validação da Nova Lei, o uso de mão de obra terceirizada em atividades-fim, que, na concepção desses analistas, refere-se à atividade de carteiro. No entendimento de todos os sujeitos envolvidos nas tratativas das entrevistas (frustradas), não há uso de força de trabalho terceirizada na atividade-fim, somente uso de mão de obra temporária, e a atividade-fim restringe-se somente à função de carteiro.

Para a empresa, assim, os institutos de terceirização e trabalho temporário não estão vinculados e são utilizados somente para prover trabalhadores em demandas sazonais (E1). Mas este argumento é facilmente descaracterizado quando analisados os contratos dos últimos anos e a conjuntura em que são utilizados. Anteriormente à lei, os contratos referiam-se apenas a MOTs para um período de tempo determinado para suprir uma demanda específica, atualmente os contratos além de aumentarem em quantidade, não possuem período específico adquirindo uma elasticidade maior e adquirindo prazos maiores que um ano de fornecimento de mão de obra.

Tabela 5: Resultado da pesquisa nos contratos de terceirização e trabalho temporário:

		Contratos vigentes Ano base 2017	Contratos vigentes Ano base 2018	Aumento Percentual
Total		1914	2781	31%
Terceirização de serviços de apoio		1836	2548	39%
Terceirização de serviços diretos ⁷	Total	78	233	200%
	MOT- Carteiros	0	18	-
	MOT- OTTs	3	27	89%
	MOT- Funções diversas de auxílio à triagem e despacho postal	12	56	79%
	MOT – transporte, manutenção, carregamento, TI, atendente, etc	63	132	110%

FONTE: elaborado pela autora a partir dos contratos disponibilizados no Site Oficial dos Correios.

Na contagem dos contratos de terceirização de serviços foram contabilizados como serviços de apoio os contratos referentes ao transporte de cargas, incluindo motoristas e escolta armada, bem como os serviços de vigilância e limpeza, estes há muitos anos terceirizados pelos Correios. Os serviços diretos sofreram significativo aumento de flexibilização dos vínculos, seja por terceirização ou contratação temporária. Ponto que merece especial atenção, é o aumento dos contratos temporários para a função de OTT, pois em 2017, logo após a lei ser aprovada, foi realizado contrato para OTTs mesmo quando o cargo não havia sido extinto, demonstrando intenções da empresa de terceirização do setor (E3), fato que ocorreu em janeiro de 2018. Após a extinção, foram celebrados contratos de MOT para a função de OTT e também contratos de MOT referentes a funções diversas para exercer as funções de auxílio à triagem e despacho postal, além do surgimento dos contratos de MOT específicos para a função de carteiros. inéditos até então. Cabe pontuar que, apesar de antes de 2018 não haver registro de contratos de MOT para carteiro, já havia uma prática recorrente do uso de MOTs nesta função (E3, D244, D237, D212). Outro aspecto que chama a atenção, embora não seja o foco da pesquisa, é predomina nacionalmente um grupo empresarial como empresa contratada pelos Correios através de contratos de terceirização ou

⁷ Serviços diretos aqui referem-se a atividades ligadas à finalidade da prestação de serviços da ECT.

como agenciadores de mão de obra temporária, embora utilizem-se frequentemente de CNPJs diferentes nessas transações.

O fato de iniciarem a prática de contratos específicos para a função de carteiro refuta o argumento de que a atividade fim estaria sendo poupada da terceirização. Além disso, os MOTs de auxílio à triagem e serviço postal não têm especificadas suas atribuições nos contratos, alguns contratos trazem os locais apontados que as atividades serão exercidas, o que dá margem para o uso flexível de trabalho subcontratado. Considerando-se que não acontece contratação de mão de obra afetiva direta para cargos operacionais desde 2011, e para cargos com ensino superior desde 2014 (E3), observa-se um aumento significativo na contratação de empresas terceirizadas e trabalho temporário no ano de 2018, marco da vigência da lei. Além disso, observou-se a incidência da prática de quarteirização a partir do relato de uma experiência relativa ao programa Seja Digital, no estado do Rio Grande do Sul (E1) em que uma empresa terceirizada foi contratada para efetuar a entrega dos kits de conversão nas agências devido a impossibilidade dos Correios atenderem a demanda com trabalhadores efetivos. Mas, como a terceirizada não conseguiu desenvolver todas as tarefas, acabou solicitando autorização para subcontratar uma empresa que realizasse a atividade anteriormente contratada pela ECT, caracterizando um caso de utilização da quarteirização evidente após a aprovação da lei.

Em outubro de 2018, os contratos vigentes na empresa eram um total de total de 2781, sendo que desses, 233 tratavam de terceirização de mão de obra exceto vigilância, escolta armada e transporte de cargas, sendo que desse total de 233, 155 novos contratos foram assinados apenas no ano de 2018. A modalidade do trabalho temporário é uma modalidade de terceirização, dentro da empresa revela-se como um instituto permanente pelo aumento de sua utilização, caracterizado pela extinção de cargos para institucionalização de contratação de MOTs e empresas terceirizadas responsáveis por toda a gestão do trabalho (D27).

... na Sertório me parece que eles tem uma fatia de vários serviços e essa parte dos serviços eles estão dando pra determinada empresa administrar, e ela administra tudo, os funcionários, como funciona o serviço e tudo entende, então eles terceirizaram praticamente todo esse setor, então a terceirizada que administra aquela parte ali...(E3).

Tendo em vista o direcionamento da análise ter sido baseado em indicadores de precarização pré-definidos no referencial teórico e metodologia, optou-se por trabalhar com o indicador relativo á **fragilidade dos vínculos contratuais de trabalho** de forma transversal aos outros, ou seja, explicar as reflexões o considerando contido nos outros indicadores da

análise. Visto que esse representa a precarização do trabalho terceirizado/temporário, bem como a flexibilização significativa dos direitos e garantias dos trabalhadores, as condições precárias de trabalho e a violação recorrente de direitos trabalhistas causadores de dano existencial ao trabalhador terceirizado/temporário. A fragilidade dos vínculos contratuais de trabalho se dá na ECT com a falta de proteção relativa à relação de emprego (E3). O trabalhador possui um vínculo temporário ou para aqueles com contrato por tempo indeterminado não possuem garantias de permanência no emprego (E1). Ainda, sofre com a incerteza de duração do contrato entre ECT e prestadora de serviços, sendo que esta instabilidade se inicia com seu ingresso no emprego e vai até a rescisão do vínculo. A proteção do trabalhador é necessária para combater os vícios existentes nas relações de emprego terceirizadas.

Com relação à duração dos contratos de mão de obra terceirizada, não há uma regularidade, pois mesmo que os contratos sejam fixados para um determinado, o terceirizado pode ser dispensado a qualquer momento. Bem como mesmo que se encerre o contrato temporário, o mesmo pode ser renovado fazendo com que essa mão de obra permaneça mais tempo a serviço dos Correios. Qual o critério? Não sabemos... (E2)

4.4 Indicadores de precarização

Os indicadores de precarização na fase de análise foram trabalhados, em alguns casos, de forma conjunta, visto que é impossível dissociar suas conseqüências na empresa Correios. Estes por sua vez, estão relacionados e refletem a realidade das condições de trabalho, remuneração, valorização do trabalhador e fragilização da organização sindical, que acometem todos os trabalhadores da ECT, mas principalmente, em se tratando de terceirizados e agenciados.

4.4.1 Perda das identidades profissionais individuais e coletivas e Fragilização da organização dos trabalhadores

A perda das identidades profissionais individuais e coletivas nos Correios está muito relacionada à reestruturação do seu quadro. Este extinguiu alguns cargos operacionais visando sua substituição por adoção de novas tecnologias e mão de obra proveniente de contratos com empresas terceirizadas e agenciadoras de mão de obra temporária (E2). Mas esse tipo de substituição de postos de trabalho tem como consequência a perda de identidade dos trabalhadores que não são considerados funcionários dos Correios (E3), embora também estejam vinculados ao processo de trabalho da empresa. Como a permanência dos

funcionários temporários e terceirizados é fugaz não há tempo de constituição de uma identidade profissional neste grupo de trabalhadores.

Os contratos de terceirização e mão de obra temporária não seguem uma padronização relativa ao tempo de duração média. A empresa pode contratar por contingente, ou seja, contrata os serviços para utilizar conforme a demanda por um período de tempo específico, ou pode contratar através de licitação para alguns anos de prestação dos serviços. Com a abertura da nova lei de terceirização e trabalho temporário para a contratação de trabalhadores temporários para suprir novas situações de previsibilidade (intermitentes, periódicas ou sazonais), os Correios podem dispor de mão de obra de uma forma mais rápida, sem vinculação e por quaisquer períodos desejados.

A mudança para o trabalhador se dá no tempo de contratação, que antes não poderia exceder três meses, agora não poderá exceder de cento e oitenta dias, consecutivos ou não, podendo ser prorrogado por mais noventa dias, consecutivos ou não, o que acarretou na alteração do tempo de aguardo do trabalhador que já cumpriu um contrato para nova incorporação em outro contrato na mesma empresa, ou seja, para trabalhar novamente na mesma empresa, o trabalhador deve aguardar 90 dias do término do contrato anterior. Essa nova regra é prejudicial porque esse trabalhador temporário, no caso dos Correios, é um indivíduo que não possui qualificação para a disputa de vagas efetivas no mercado, passando a depender da contratação para serviços operacionais mesmo que transitórios para o sustento da sua família. Muitos deles, enquanto aguardam por novo contrato trabalham informalmente, vivem de “bicos” e não possuem a perspectiva de ingresso em uma qualificação para elevar seu padrão de vencimentos (E3).

No sindicato dos trabalhadores dos Correios e telégrafos haverá uma modificação estrutural para abrigar esses trabalhadores que exercem papel transitório na empresa, por se tratar de uma situação atípica que virou regra (E3). Essas modificações dizem respeito aos procedimentos para representação dos trabalhadores terceirizados, adequação de pessoal, estrutura do prédio e treinamento dos funcionários que trabalham na sede sindical para entender as peculiaridades inerentes à nova demanda. A composição sindical hoje se apresenta da seguinte forma: a Federação Nacional dos Trabalhadores dos Correios, Telégrafos e similares (FENTECT) representa a categoria nacionalmente perante as negociações com a empresa e possui 31 sindicatos filiados que são responsáveis pela atuação em sua área de abrangência e repasse das informações para os trabalhadores. Também existe a Federação Interestadual dos sindicatos dos trabalhadores e trabalhadoras dos correios

(FINDECT), com apenas cinco sindicatos filiados representando também a categoria. Como a estratégia de negociação da empresa pode acontecer também diretamente com os sindicatos, a Federação perde força para mobilização sindical (E3).

*Daí em diante diversos serviços foram terceirizados, bem como limpeza, segurança, inclusive mais recentemente acabaram com a atividade de operador de triagem e transbordo (OTT). Hoje esta atividade é considerada cargo em extinção, ocupado por uma maioria de terceirizados. (E1)
A terceirização traz uma queda drástica na qualidade do serviço e tem uma grande rotatividade dos trabalhadores né, então dois, três meses que aquele trabalhador ta pegando experiência no serviço, ele é desligado e vem outro no lugar. (E3)*

Nos Correios, a ECT reorganizou suas bases produtivas sem discutir com os trabalhadores. A Fentect, considerada única entidade de luta e resistência dos trabalhadores dos Correios, alega que a empresa tem realizado tentativas de negociação sem mediação sindical, “passando por cima da representatividade da federação” (D65). Segundo o blog dos funcionários (D294; D67), os Correios fazem parte do desenvolvimento social e econômico do país virando motivo de orgulho nacional por ser uma estatal auto-suficiente que abrange todas as regiões, não dependendo de recursos orçamentários do governo. Ao invés disso, gera receita para o Governo Federal e criou uma identidade nacional que aos poucos está se perdendo com a nova política da empresa (E3, D294). “A luta para que a estatal permaneça com caráter 100% público está ganhando um novo desafio que refere-se às contratações, que deveriam fortalecer a mão de obra, mas só fragmentam a categoria e atingem a qualidade do atendimento da ECT.(D67)

A fragilização da organização dos trabalhadores é uma das razões pelas quais a terceirização implica em piores condições de trabalho, pois significa a dificuldade desse setor se organizar na luta por direitos. Tanto MOTs, quanto os terceirizados implicados no processo produtivo dos Correios não são representados pelos sindicatos dos ecetistas, embora o sindicato esteja pleiteando a incorporação destes (E3). Por não terem estabilidade, qualquer tentativa de mobilização contra as condições a que estão submetidos pode acabar em demissão (E3). Isso segrega os trabalhadores efetivos e os subcontratados e agenciados, mesmo que exerçam a mesma função no processo de trabalho, enfraquecendo toda a categoria. A negociação coletiva é um instrumento importante de regulação das relações de trabalho, pois permite a ampliação de direitos já previstos na legislação trabalhista e a conquista de novos. Devido a isso, as categorias com longo histórico de organização sindical dos trabalhadores dos Correios têm conquistado avanços significativos, que se refletem em pisos salariais acima do salário mínimo nacional, benefícios relacionados à saúde e à alimentação, elevação da remuneração total e melhoria das condições gerais de trabalho (E3).

A fragmentação da representação sindical dos trabalhadores anteriormente representados por uma entidade sindical forte e organizada ensejam o rebaixamento de direitos previstos em convenções e acordos coletivos de trabalho. Por meio da negociação, os sindicatos tentam elevar o rol de direitos previstos em lei e obter novas conquistas para os trabalhadores, mas, no caso dos correios, a luta é para que não ocorram mais cortes nos benefícios já adquiridos (E1). A estrutura sindical brasileira, baseada em categorias profissionais, e não em ramos ou setores econômicos, gera por si só, elevado grau de fragmentação de representação da classe trabalhadora e a terceirização só agrava isso, resultando em mais fragmentação e enfraquecimento da representação.

Ao fragmentar a representação sindical e propiciar a criação de inúmeros sindicatos frágeis, a terceirização reduz o poder de barganha dos trabalhadores nas negociações coletivas. No caso dos Correios, os terceirizados não possuem um sindicato específico de representação. No caso das agências franqueadas, por exemplo, os trabalhadores pertencem ao sindicato dos comerciários (E3). No caso dos trabalhadores terceirizados e temporários, não foi identificado à qual representação sindical se vinculam (E3, E2, D248, D223, D175, D172). O resultado disso são acordos e convenções que avançam muito pouco em relação ao previsto na legislação trabalhista.

*Em agosto do ano anterior, o Sintect RS em assembléia estatutária, alterou a cláusula onde referia-se aos possíveis sindicalizados, podendo agora abranger também aos contratados temporários. Porém, existe uma grande dificuldade em sindicalizar este setor, ora por **receio de retaliações dos mesmos**, ora pelo **curto período de permanência na empresa**, ou ainda, por **não receberem sistematicamente seus comprovantes de rendimentos (contracheques)**⁸. (E1)*

Segundo a Fentect, as ações de greve têm como objetivos: evitar a privatização, demissões e retiradas de direitos, além do fechamento de mais de 200 agências no país. O enfraquecimento dos movimentos grevistas acontece porque os funcionários das agências franqueadas, que são terceirizados, não participam da greve (D24), além do que a empresa adota a postura de continuidade de serviços com trabalhadores MOTs mesmo com o movimento grevista deflagrado. A empresa afirma que: “uma paralisação dos empregados neste momento delicado pelo qual passa a empresa é um ato de irresponsabilidade, uma vez que a direção está e sempre esteve aberta ao diálogo com as representações dos trabalhadores” (D 25). Em contraposição, o sindicato garante que as negociações entre os trabalhadores e a gestão da ECT são difíceis devido à falta de diálogo e falta de esclarecimentos sobre a real

⁸ Grifos da autora da pesquisa nesta citação.

situação da estatal, pois apenas anunciam o corte de direitos, mas escondem-se da categoria (D75). Outra dificuldade enfrentada pelos trabalhadores na negociação é a constante troca de gestão na empresa, dificuldade a continuidade das negociações, ao passo que, em menos de um ano, aconteceram troca de três presidentes na empresa, ficando prejudicada a política de negociação sindical (D32).

O movimento é contra a privatização, demissões e retiradas de direitos. A estatal não tem contratações há vários anos - o último concurso foi realizado em 2011. Em 2016, a empresa pública anunciou um Programa de Demissão Incentivada (PDI) que atingiu 5,5 mil funcionários. Os Correios planejam também fechar cerca de 200 agências neste ano, além de uma série de medidas de redução de custos e de reestruturação da folha de pagamentos. (D27)

Além dessas dificuldades apresentadas, a empresa foi condenada em diversas ações trabalhistas por cometimento de atos antissindiciais, com a multa revertida para o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Isso ocorreu porque ficou comprovado um rol de condutas ilegais contra trabalhadores que optaram por ingressar em movimentos grevistas (D44; 244).

Dentre as reclamações dos representantes dos trabalhadores, está a nova postura intransigente assumida pela ECT e pelo Governo Federal desde 2017, que endureceu as negociações pleiteando a retirada de alguns direitos na tentativa de barganha pelo avanço do acordo coletivo. Dessa forma, ocorreram vários atos de manifestação e focos de greve inspiradas nas lideranças sindicais (D89) e em represália a empresa contratou mão de obra temporária para dar continuidade à prestação de serviços, promovendo atos que desmobilizam trabalhadores para futuras intervenções e retirada de direitos (D97).⁹

⁹ Através da justiça alegando que os movimentos grevistas são ilegais devido ao prejuízo à população da interrupção dos serviços, como por exemplo o TST que determinou a volta de pelo menos 80% do efetivo ao trabalho em cada unidade dos Correios (D100). No acordo coletivo de 2018 houveram modificações limitando a atuação dos sindicatos dentro da empresa, como por exemplo, agora constam cláusulas dizendo que o acesso dos dirigentes as dependências somente se dará quando solicitado pela empresa (D96).

GREVE, por tempo indeterminado, a partir de 22h do dia 11 de março de 2018, contra: as Alterações do PCCS, com extinção do Cargo de OTT; a Terceirização da Área de Tratamento; a Privatização; a Suspensão de Férias; a Extinção do Diferencial de Mercado; o Descumprimento da Cláusula 28 por parte da ECT; a Redução de Salário da Área Administrativa; Pela Contratação de Novos Funcionários, através de Concurso público; Segurança nos Correios; Fim dos Planos de Demissão.(D83)

A ECT apresentou uma proposta que continua retirando direitos históricos dos trabalhadores. O Comando, de pronto, refutou essa proposta indecente apresentada pela ECT. O Comando entende que essa postura da ECT, nada mais é do que a continuidade da política do desgoverno Temer, que vem intensificando ataques às estatais, sucateando e retirando direitos dos trabalhadores, para privatizar e entregar o patrimônio nacional na mão do capital privado, vendendo todas as riquezas do país ao capital internacional. D88

4.4.2 Redução de rendimentos

A redução de rendimentos ocorre, primeiramente, pela diferença de remuneração entre trabalhadores efetivos (concursados) e terceirizados/temporários, na média dos rendimentos, e inclusive entre aqueles que exercem a mesma função com vínculos diferentes. Os trabalhadores efetivos estão cobertos por um plano de cargos e salários previsto no plano de carreira, enquanto que os trabalhadores subcontratados recebem um salário mínimo. Desta forma, o princípio da equiparação funcional é ignorado, como nos casos em que o MOT OTT ou de serviços de auxílio de triagem e serviços postais exerce função idêntica aos OTTs e carteiros efetivos.

Segundo a lei, deve ser assegurada para o trabalhador temporário remuneração equivalente à recebida pelos empregados da empresa tomadora (art. 12, a, Lei 6.019/74). Dessa forma, o salário equitativo estabelecido pela OJ 383, SDI-I é cabível para a terceirização, porque além de evitar a discriminação socioeconômica ferindo a dignidade do trabalhador, existem dispositivos constitucionais que tratam da quebra de isonomia para evitar uma grande diferença no padrão social dos trabalhadores. Além disso, valor o vale transporte, que é responsabilidade da empresa contratada, e passou a ser considerado pela contratante ECT de acordo com um cálculo que apresenta frequentes erros de tarifas, e, em casos de reclamações com relação ao tema, foram observadas práticas de não restituição de valores equivocados e até demissão.

Os terceirizados recebem vale alimentação de menor valor que os concursados. Não existe qualquer regulamentação sobre reajustes, plano de carreira, possibilidade de ascensão profissional. Bem como recebem os vale transporte em dinheiro, o que acarreta muitas vezes o não recebimento em dia, tendo que arcar com este custo até que sejam ressarcidos, também sem prazos definidos.(E3)

Nos casos em que os terceirizados/temporários exercem as mesmas tarefas que os efetivos, a desigualdade em relação à remuneração e aos mesmos direitos gera frustração para os trabalhadores da empresa (E3). Além disso, são contratados especificamente para exercer um trabalho temporário, então já iniciam suas atividades sabendo que serão demitidos em pouco tempo ou que qualquer falha pode provocar a demissão, o que os transforma em trabalhadores com vínculo frágil e péssimas condições de trabalho (E2).

Com os PDIs e extinção de cargos, a previsão de economia anual com a folha de pagamento é de aproximadamente R\$ 800 milhões, considerando também as reduções de despesas com remuneração, encargos sociais e benefícios retirados no novo acordo coletivo (D13). A adesão ao Plano de Desligamento Voluntário faz parte da reestruturação (D73),

inclusive com o desaparecimento de algumas funções, "seja com privatização, parceria ou extinção" (D48). A função extinta por último dentro da empresa foi de OTT e está acontecendo a migração de seus funcionários que não aderiram ao PDV para o cargo de carteiro com readequação da força de trabalho (E3; D99), optando pela terceirização desta atividade, mesmo com a fragilidade do vínculo e com as dificuldades que os terceirizados enfrentam, como o atraso dos salários (D98,101).

Desde a década de 90, a externalização de agências dos Correios (agências terceirizadas com funcionários terceirizados) desperta discussões relacionadas à atividade fim, pois na legislação anterior as áreas comerciais seriam consideradas também uma atividade-fim da empresa, e, portanto, uma terceirização ilegal que já ocorria dentro da organização. Isso se conclui porque, as atividades realizadas nas agências franquizadas são exatamente as mesmas das agências próprias, oferecem os mesmos produtos, até com mais descontos para o cliente pela grande liberdade de negociação (E3), mas os funcionários não têm os mesmos direitos nem o mesmo salário base.

... a Agf pode dar desconto, ela pode negociar coleta ... nos não podemos dar desconto nenhum pro cliente com contrato então tudo beneficia uma Agf e tem do lado de agencia própria que tu perde um cliente pra eles então ela é uma agencia com benefícios digamos assim tem mais benefícios que uma agência, vale mais a pena p o cliente fazer contrato com uma Agf do que com uma agência e ela ganha tudo consignado ela paga só depois , os correios criaram a concorrência pra eles.(E3)

Com a afirmação da crise econômica no país como justificativa, a estatal efetuou ajustes exigindo cortes de benefícios dos empregados (D23). Atualmente, um funcionário efetivo dos Correios, mesmo com as perdas e diminuições significativas no acordo de 2018, têm os seguintes benefícios garantidos no acordo coletivo: plano de saúde, vale alimentação, prêmio por participação, auxílio creche, anuênio, indenização por acidente de trabalho, férias, hora extra, adicional noturno, adicional por insalubridade (carteiros), vale transporte, 13º salário, entre outros benefícios. Enquanto isso, para os trabalhadores terceirizados e/ou temporários, os benefícios limitam-se a vale transporte, vale alimentação (valor bem menor do que o pago ao funcionário efetivo), hora extra ou banco de horas conforme estipulado pela empresa terceirizada e adicional noturno para os trabalhadores que estão no horário 22h as 05h, com pagamento de 20% (o adicional para trabalhador efetivo é de 20h as 06h, com referência a 60%) (D145). Para fins de comparação entre a condição dos terceirizados e efetivos na ECT, os trabalhadores efetivos estão lutando contra a redução da jornada de trabalho porque haverá redução de salário (D105) enquanto os terceirizados já possuem o

salário reduzido devido a não equiparação e ainda não fazem jus a todos os benefícios negociados no acordo coletivo, isso porque além de não serem representados pelo sindicato, não possuem vínculo empregatício direto com a empresa. Portanto, como seu vínculo é com a empresa prestadora de serviços, recebem apenas a remuneração e adicionais descritos na CLT e lei do trabalho temporário.

4.4.3 A supressão de garantias sociais vinculadas ao trabalho coletivo

A lógica de rotatividade nas contratações de terceirizados é uma dura realidade para a classe trabalhadora dos Correios, pois impõe ao trabalhador que ele não estabeleça vínculo empregatício estável, o que desestabiliza por conseguintes o acesso a garantias sociais relacionadas ao trabalho. A contratação dos terceirizados e temporários na ECT virou a regra para cargos operacionais (E1, E3) permite que a empresa prestadora dos serviços suspenda o contrato com o funcionário a qualquer momento sem mesmo aviso prévio. Os trabalhadores terceirizados da limpeza ou mesmo carteiros temporários sabem que “não dá pra contar com o emprego”, pois o horizonte de prazo é breve, o que os impede de fazer planos futuros (E3).

Na ECT as formas de contratação flexibilizadas, que não possuem acesso à participação nos lucros e resultados, plano de saúde e demais benefícios, se multiplicaram. A ampliação dos limites do contrato temporário de trabalho abriu maiores possibilidades de terceirização e a utilização demasiada desses institutos possibilita a precarização dos padrões de regulação do trabalho, dificulta o acesso a benefícios, boa remuneração e ainda diminui os direitos conquistados nas negociações coletivos anteriores por interferir na capacidade de mobilização da categoria sindical (E3). A terceirização dentro da ECT permite tornar a produção flexível, facilitando o ajuste da força de trabalho à demanda transformando os gastos fixos em variáveis (E1) o que acaba repassando ao trabalhador todo o risco da operação.

Na supressão de garantias sociais vinculadas ao trabalho coletivo, um dos problemas mais verificados no caso dos Correios é relacionado a atraso de salário e férias dos trabalhadores temporários e terceirizados. Ao passo que acontece a troca de uma empresa para outra, os funcionários migram para um novo contrato sendo demitidos de uma empresa e readmitidos pela outra, mas sem garantia de recebimento de verbas rescisórias e cumprimento de férias como período de descanso, visto que os trabalhadores terceirizados ficam desprotegidos no encerramento dos contratos.

...dentro do cdd não tem preposto, ele não precisa ficar necessariamente no cdd né, com certeza tem um contato com a empresa de terceirização no sentido administrativo do contrato, mas a gestão técnica da operação é feita só pelos correios...(E2)

Essa última empresa da faxina que sumiu, é uma empresa que largou tudo e deixou o pessoal, o pessoal continuava trabalhando e não sabia se continuava empregado, o correio teve que assumir e pagar! Pagou algumas contas para os funcionários, porque eles estavam saindo, pois não tinham vale transporte pra vir trabalhar e não conseguiam contato com a empresa e o correio acabou pagando alguns meses os funcionários terceirizados ate entrar a outra que ia assumir. (E3)

4.4.4 Insegurança e danos à saúde no trabalho e Intensificação no ritmo e na jornada do trabalho

Em relação à insegurança e danos à saúde no trabalho, observou-se que mesmo que a empresa esteja em constante processo de mudança, suas políticas em relação à segurança dos serviços terceirizados estão deficientes. Principalmente os cargos de carteiro merecem atenção especial, por se tratar de profissionais que estão expostos a condições de trabalho marcadamente relacionadas ao desgaste físico, sujeitos as condições climáticas variadas, o excesso de peso, longas distâncias a percorrer, carga horária extensa, danos em especial às articulações, além da insegurança a que estão submetidos devido ao aumento da violência urbana.

No caso da função de motorista de transporte de cargas, existem riscos de acidentes, multas, roubos e etc. Para um funcionário efetivo, quando acontece algum sinistro, a empresa ou sindicato emite uma CAT¹⁰ (E3), o que lhe assegura atendimento psicológico e clínico posterior para tratamento do problema de saúde. Além disso a empresa até 2018 responsabilizava-se pelas multas dos veículos conduzidos por profissionais concursados (o novo acordo coletivo tenta excluir essa vantagem). O terceirizado não possui esse atendimento médico e hospitalar, a CAT não é fornecida pela empresa (normalmente o trabalhador vai até o sindicato e solicita ajuda para conseguir) e as multas são descontadas do próprio condutor.

A função de carteiro oferece mais riscos do que as outras, porque estão expostos a variações climáticas, risco alto para áreas com restrição de entrega domiciliar devido ao risco elevado de assaltos e agressões aos funcionários e longos trajetos realizados a pé com sobrecarga de peso, pois o dimensionamento de cargas é inadequado para atender as diversas situações relacionadas à rotina e funcionamento das unidades. Normalmente, são fornecidos uniformes, tênis especial, apropriado para longos trajetos, capa de chuva e todos os EPIs

¹⁰ Comunicação de Acidente de Trabalho, um documento que formaliza a ocorrência de um acidente ou doenças relacionada ao trabalho.

necessários, mas apenas o efetivo recebe o kit completo, visto que o MOT/terceirizado não recebe uniforme total (apenas colete azul para identificação), não recebe o calçado e o restante é dado pela empresa terceirizada diferente do material utilizado pelo efetivo, cedido pela ECT. Para a função de OTT, não são necessários EPIs, mas eles são muito prejudicados pela má postura durante a triagem e separação de encomendas. Os OTT terceirizados têm o ritmo mais acelerado pela pressão por produtividade, muitas vezes, sem respeitar intervalos de descanso (E3).

Além disso, o não fornecimento dos EPI's, como por exemplo, filtro solar, gerando riscos de saúde e segurança aos trabalhadores, expostos diariamente à radiação solar. Muitas vezes, quando termina o contrato de uma empresa terceirizada, os trabalhadores são demitidos e alguns reaproveitados pela sucessora, de forma que a suspensão das férias dos empregados é um agravante para os afastamentos médicos, pela sobrecarga de trabalho (D141). Pelos documentos veiculados pelo sindicato, percebe-se que os Correios não estão com a segurança adequada para o porte e tamanho de cargas que recebe (E3), visto que o efetivo terceirizado passou de uma utilização esporádica para contínua.

Nesse contexto, mesmo os sindicatos sendo atuantes na negociação e busca por melhores condições de trabalho e os funcionários participativos de uma forma organizada com difusão da informação na internet, a empresa deixa a desejar em sua atuação para a proteção do trabalhador. A empresa tem buscado restringir os direitos já conquistados nessa área e não ampliou no acordo coletivo dos últimos anos nenhuma política de saúde e segurança para seus funcionários, mas, ao contrário, tentou durante as negociações de 2018 limitar o acesso ao plano de saúde (D137).

O aumento da carga de trabalho, cancelamento de férias e mudanças na jornada de trabalho trazem prejuízos a saúde dos trabalhadores efetivos e terceirizados. A organização sindical dos trabalhadores pontua alguns fatores como principais causas para a piora na qualidade dos serviços. Esses fatores sugerem ataques aos direitos dos trabalhadores, como demissões, suspensão de férias, sucateamento, falta de contratações e plano de saúde ameaçado. A suspensão das férias dos empregados pela falta de efetivo é um agravante para os afastamentos médicos, pela sobrecarga de trabalho.

Diferente dos concursados aos MOTs não é oferecido plano de saúde. Muitas vezes não sendo levado em consideração situações de doença ou mesmo acidentes de trabalho. Um concursado, por exemplo, que é mordido por um cachorro recebe atendimento médico de acordo com seu plano de saúde, também tem direito a CAT (Comunicação de acidente de trabalho). Já o terceirizado, mesmo que sofra o mesmo

acidente, deve procurar "por conta própria" atendimento em um posto de saúde (SUS/PARTICULAR)... (E1)

A intensificação no ritmo e na jornada do trabalho, no caso dos MOTs e terceirizados, se dá principalmente pela pressão por produtividade. Aliado a isso, observa-se que experimentam a incerteza do recebimento dos salários em dia, o receio constante de substituição e falta de treinamento adequado.

Em tese as jornadas são iguais. Mas justamente por terem contratos temporários, e que podem ser suspensos a qualquer momento, os terceirizados acabam muitas vezes extrapolando a jornada diária, ou mesmo não cumprindo os intervalos previstos por lei (almoço) para tentar dar conta do serviço. Oficialmente todos cumprem a mesma jornada, porém na prática se a demanda do dia é muito alta, não sendo possível cumpri-la integralmente no dia, os concursados cumprem o horário de sua jornada. (E1)

... é um ritmo totalmente frenético de serviço, intensificação da jornada, a jornada é a mesma coisa, mas muito diferente de ritmo de trabalho, assim a galera fala: se tivesse que trabalhar desse jeito não conseguiria e tal, ... (E3)

...implementação das ações, decorrentes da extinção do cargo de Operador de Transbordo e Triagem (OTT), de forma a adequar a força de trabalho existente com a otimização do custo atual destes empregados", " a revisão da política de pagamento de indenizações", " a implementação da jornada reduzida de trabalho para o efetivo da área administrativa de forma facultativa (D138-Ata de reunião)

Assim, verifica-se que os trabalhadores terceirizados têm condições de trabalho diferentes dos efetivos. Mesmo que os trabalhadores diretos (concursados) e terceirizados sejam contratados por prazo indeterminado, é possível observar as desigualdades nas condições de trabalho e na duração dos contratos dos terceirizados. Nesse sentido, as diferenças vão desde a remuneração (E2), que não é equiparada, e para o funcionário terceirizado limita-se ao salário mínimo regional, até a jornada de trabalho que embora tenha a mesma quantidade de horas para os dois, um trabalhador terceirizado tem um ritmo de trabalho mais acelerado e recebe cobrança maior por produtividade (E3).

4.4.5 Restrição das formas de participação direta no trabalho e Acentuação de práticas discriminatórias nas relações de trabalho

A restrição das formas de participação direta no trabalho na terceirização é muito maior do que na relação clássica de emprego. Dentro dos correios, o trabalhador terceirizado tem tarefas definidas, às quais, na sua execução, não permitem participar ativamente do planejamento ou até mesmo da participação direta do trabalho nem como forma de solidariedade. Este trabalhador tem regras de comportamento que limitam sua interação e impossibilitam quaisquer questionamentos sobre o trabalho ou a forma de organização dele. Da mesma forma que é distanciado da empresa, também não recebe suporte da empresa

terceirizada ou agenciadora que lhe contratou, transformando sua força de trabalho como uma mercadoria que é momentaneamente útil, mas que não atende à função social do trabalho.

...se eu vou mandar uma carga para Pelotas....esse caminhão é dirigido pelo motorista da empresa contratada, ele vai usar um caminhão com a nossa identificação tudo certinho, mas ele não é um funcionário da empresa, inclusive tem regras rígidas, ele deve fazer o transporte, ele não pode pegar na carga, quando ele chega ele abre o baú e fica esperando aí os nossos funcionários vão lá e pegam não pode nem ajudarele é o cara que transporta ele dirige o caminhão e só...(E2)

...um manda e os outros obedecem entende? É diferente porque nos podemos discutir nosso trabalho e pra me desligar e preciso fazer um procedimento administrativo e toda uma discussão e tal...(E3)

...sem contar que a sede dessas empresa são em outro estado....tu não consegue contato direto com os donos da empresa, eles ficam jogando e assim é em outros estados ... eles fazem esquema que é pra realmente te dificultar de manter contato com eles...(E3)

A constante movimentação para extinção de cargos, redução de cargos e custos na empresa leva um ambiente onde há desconfiança por parte dos trabalhadores com a empresa (E3), onde as decisões são tomadas e posteriormente comunicada aos funcionários sem muitas explicações. Além da existência dos PDVs, a empresa tenta reduzir os gastos com a folha de pagamento através das funções em que a direção da ECT está extinguindo e substituindo por mão de obra terceirizada. Além das reestruturações realizadas desde 2017, um estudo está sendo feito pelo novo governo, com o intuito de terceirizar ou privatizar a estatal (D78).

“Fechar agências, é precarizar trabalho e acabar com correio público. Eles inventam que o emprego melhorou, que o desemprego está diminuindo e a mídia vai confirmando essa história, mas a verdade é que o trabalhador será precarizado em larga escala, enquanto o empresário é beneficiado”. “Neste cenário de reforma trabalhista, esse trabalhador demitido aceita qualquer condição para continuar trabalhando. Eles podem demitir e recontratar esse trabalhador pelas franqueadas ganhando um terço do que ganhava antes e sem benefícios. É a precarização das condições de trabalho.”(D04)

Segundo a direção do Sintect-RS (E3), as novas formas de contratação vão causar um impacto negativo, tanto na qualidade dos serviços quanto na precarização do trabalho. A empresa enfrenta problemas com falta de efetivo desde 2012, sendo que em 2011 existiam aproximadamente 128 mil trabalhadores e havia um estudo da própria empresa que apontava a necessidade de contratar mais 20 mil. Atualmente, os números da empresa, apesar de ser impossível precisar devido aos seguidos planos de demissão, apontam um total de 105 mil trabalhadores evidenciando uma queda de 23 mil postos de trabalho efetivos (D06). A ECT anunciou ainda em 2018, o fechamento de 4.000 agências convencionais e a abertura de 7.000 novos formatos de atendimento (D21), que podem ser agências franqueadas, ou postos de coleta automatizados com atendimento digital. “De acordo com o presidente dos Correios, um estudo interno apresenta algumas soluções, como a criação de agências móveis ou de agências que funcionem dentro de algum comércio local, em parceria” (D108)

Em uma medida que ainda corre em sigilo, os Correios decidiram pelo fechamento de 513 agências em todo o território nacional, uma mudança que vai resultar na demissão de 5.300 funcionários. A decisão faz parte de uma proposta de enxugamento de custos na estatal, que deve economizar R\$ 190 milhões e atingir agências próprias que ficam nas proximidades de unidades operadas por franqueados. (D54)

A acentuação de práticas discriminatórias nas relações de trabalho se caracteriza pela diferenciação entre os funcionários e começa até mesmo pelo uniforme, onde o concursado recebe fardamento completo e o temporário ganha apenas um colete para singela identificação para a comunidade que não cria identificação com a antiga imagem de credibilidade que os correios adquiriram na sociedade. Também os atrasos nos salários ou o comum fracionamento prejudica o trabalhador e dificulta o andamento das atividades, gerando conflitos no ambiente de trabalho.

Além da questão do compromisso e responsabilidade com a empresa e a população, uma vez que sabem que serão demitidos por conta do contrato ser temporário. Além de sofrerem mais cobrança e serem as maiores vítimas do assédio moral, a medida que as chefias podem pedir a suspensão do contrato a qualquer momento. Coisa que os concursados ainda contam com alguma estabilidade no emprego. (E1)

...por exemplo tu está ali como um concursado, com teu colega do lado e ele é um terceirizado, o adoecimento do trabalhador causado pelo tratamento que o colega terceirizado está tendo, porque são disparidades de tratamentos né, então assim, isso causa um grande conflito no ambiente de trabalho. Então a terceirização e a precarização, dentro dos correios, veio para causar mais adoecimento ainda do que já tem, porque já é insalubre o trabalho em si do carteiro e do ott, que são as áreas que mais são atingidas pela terceirização né,... e aí com essa questão da terceirização como prática de gestão digamos assim, pra que o trabalho ande, isso só exacerbou o adoecimento psíquico e físico... (E3)

A generalização da terceirização representa um prejuízo aos trabalhadores, generalizando uma prática que leva a piores condições de trabalho, diminui ainda mais os salários que já estão corroídos pela inflação, e joga todos os trabalhadores na incerteza do emprego temporário (E3). O processo de terceirização nos Correios ocorre de duas formas: a) contratação de empresas para realizar a função de correspondentes e b) contratação de empresas para execução de determinadas tarefas. Algumas etapas essenciais do serviço são delegadas a terceiros e podem continuar sendo feitas dentro do espaço físico da empresa (OTT) ou fora dele (carteiro). Nessas tarefas, os trabalhadores terceirizados cumprem a mesma função do trabalhador concursado, mas com condições de trabalho muito diferentes. Muitas vezes, a terceirização se confunde com o trabalho temporário, pois há subordinação e controle dos correios sobre o processo de trabalho da contratada, a distância entre a empresa contratada e seus funcionários é muito grande e geralmente algumas não têm diretamente um preposto. Os correios estão adequando sua estrutura de gestão para lidar com a presença contínua desse tipo de trabalhador, com modificações no sistema e maior monitoramento na execução das tarefas (E1, E3).

Faltou te dizer uma coisa assim, os setores de trabalho dos correios teve uma mudança agora no regime de produção que tinha a ver foi anterior a esse negócio dos terceirizados, mas já estava preparando a empresa pra receber em maior número os terceirizados nos CDDS, principalmente a empresa fez uma alteração de produção, nos sistemas nossos de triagem pra eliminar os especialistas...(E3)

... se for concursado tu abre um processo administrativo, se for terceirizado tu pede a substituição e manda esse embora, entende! Então tem uma relação totalmente de fragilidade no emprego muito grande na questão do terceirizado ... (E3)

A reforma trabalhista também entrou com tudo na questão das terceirizações, sim, e a questão também da ausência de concurso público foi algo que também era assim né: ou terceirizava ou não tinha mão de obra ... daí que entrou a precarização, acho que foi duas coisas que andaram de mãos dadas: a precarização e a terceirização (E3)

Um exemplo do rebaixamento dos direitos encontra-se nas diferenças que compõem a remuneração, como auxílio-alimentação, creche, PLR, além do piso salarial. Também é possível observar esse rebaixamento em outros temas presentes em convenções e acordos coletivos dos Correios, os quais os trabalhadores terceirizados e agenciados para trabalho temporário não têm acesso, assim como não tinham acesso à organização sindical própria e para abarcar essa nova realidade o sindicato dos trabalhadores dos correios visa incorporar esse contingente em seu novo estatuto tentando uma unidade entre as classes.

...de um ano pra cá a gente teve que ir alterando, a gente teve uma mudança estatutária, agente teve que alterar como é que chama ... a nossa abrangência né, pra atender justamente essa nova demanda que começou a entrar dos terceirizados, porque justamente esse pessoal começou a ter problemas: é atraso de salário, o tratamento é diferenciado dentro do ambiente de trabalho... (E3)

Com isso, os problemas principais que podem ser apontados pela introdução da nova lei na ECT são: (i) a permissão da terceirização irrestrita impulsionou maior adoção do contrato de trabalho terceirizado, ocasionando a desconstrução do conceito clássico de contratos tradicionais de emprego pela diminuição em termos de comparação às relações terceirizadas de trabalho em expansão, (ii) as alterações da relação tradicional de emprego, dando espaço para outras formas de contrato de trabalho, como por exemplo o trabalho temporário.

4.4.6 Falta de oportunidade de capacitação e desenvolvimento profissional

A falta de oportunidade de capacitação e desenvolvimento profissional remete ao pensamento que toda organização precisa compreender que desenvolver pessoas, pois são seu principal ativo, quem de fato executa as tarefas. Dessa forma, o sucesso de uma empresa depende do trabalho coletivo de seus funcionários, mas esse retorno é melhor quando há investimento. Na terceirização dos Correios observa-se nas práticas rigidez na rotina de

trabalho; centralização de poder, alienação em relação à missão da organização; foco em tarefas com baixa necessidade de qualificação profissional. Dessa forma, os profissionais terceirizados e temporários ficam à margem do mercado, pois não possuem desenvolvimento durante sua atuação na empresa e não recebem investimento nem mesmo para um treinamento inicial adequado.

Nos Correios os trabalhadores terceirizados não possuem qualquer curso de capacitação. Se apresentam nas unidades de trabalho e recebem uma orientação disciplinar das chefias, na prática o treinamento se dá informalmente com os trabalhadores concursados na empresa. (E1)

...o Mot que a gente chama, mão de obra temporária, eles ganham um espécie de colete azul para identificar eleum carteiro acompanha ele nos primeiros dias ara ele ver como é a triagem, como é a coleção que é ordenar as cargas ...um treinamento básico para ele fazer aquela atividade,... (E1)

Em relação às diferenças de oportunidades entre os trabalhadores efetivos e temporários/terceirizados, percebe-se um tratamento desigual (E3). Os efetivos possuem possibilidade de transferência de filiais, acréscimo por qualificação, redução na jornada para quem possui filho ou dependente com necessidades especiais, folga para estudantes mediante justificção das atividades escolares exercidas, cursos promovidos pela empresa para capacitação dos profissionais (D47). Ao contrário desses, os temporários/terceirizados tem contrato fixo referente à sua lotação, não tem acréscimo por titulação, as faltas são descontadas e na verdade o trabalhador corre o risco de ser substituído por outro e após ser demitido caso seja oportuno para a empresa. Além disso, não tem acesso aos processos de qualificação da empresa, visto que eles não recebem nem o treinamento específico para a função que irão exercer. Apenas é feito um treinamento básico nas duas primeiras semanas onde são acompanhados por um funcionário da empresa que ensina e supervisiona sua atuação (E1).

4.5 A questão da privatização dos Correios:

Uma questão que apareceu como relevante nesta pesquisa foi a possibilidade de privatização dos Correios. A intenção de privatização do setor postal no Brasil não é nova, mas aparece com mais ímpeto desde que o novo governo federal assumiu. Os sindicatos avaliam que a privatização, de certa forma, já iniciou, e que acontece de forma velada a partir do momento que ocorre a terceirização de setores inteiros da empresa que estão passando a ser controlados por empresas temporárias, bem como pelo congelamento de concursos, o que representa a substituição de mão de obra efetiva, por subcontratada. Os Correios, com as

novas formas de contratação e abertura de vários planos de demissão incentivados, demonstram interesse em diminuir drasticamente a quantidade de funcionários diretos (E3).

O próximo passo para a plena privatização dos Correios deve ser a abertura de seu capital social para investidores privados e o destino dos funcionários será decidido posteriormente em negociações havendo possibilidade de se optar pelo direito de preferência de seus empregados, como já aconteceu em outros países no processo de privatização de estatais (D152). Até mesmo o modelo tradicional de privatização brasileiro, que é a concessão, mantém forte ingerência estatal, mas também causa prejuízos aos trabalhadores concursados que perderiam sua estabilidade pela incapacidade de absorção do governo em outros órgãos.

A privatização contempla interesses privados e a ânsia por lucros dos empresários das agências franqueadas. A transferência de grandes contratos comerciais para a rede de franquias favorece seus donos na mesma medida em que prejudica trabalhadores e usuários. Essa ação criminosa destrói postos de trabalho, acaba com direitos consagrados e rasga o Acordo Coletivo aprovado pela categoria. Ou seja, avança a precarização do trabalho, com perdas salariais e da qualidade de vida de milhares de trabalhadores e trabalhadoras.(D07)

A Empresa de Telégrafos e Correios é uma das principais empresas públicas do país. Hoje, os Correios como um monopólio estatal está submetido ao controle público, e seus serviços são essenciais pelos benefícios à sociedade. No próprio site oficial da empresa consta a seguinte descrição: “a empresa realiza importante função de integração e de inclusão social, papel indispensável para o desenvolvimento nacional”. Com a expansão da terceirização e dos contratos temporários, a empresa ela está contrariando em parte sua função de integração social por priorizar o lucro e desprezar as condições precárias de trabalho que seus funcionários são submetidos. Terceirizar atividade fim agrava o tratamento do trabalhador como mercadoria (E3) dentro da lógica capitalista que não se preocupa com a qualidade de vida dos funcionários, ao contrário cobra produtividade sem oferecer ganhos adicionais em troca (D154). Além disso, a própria empresa admite que a iniciativa privada não tem condições de alcançar todos os cidadãos que necessitam de serviços postais, e mais do que isso, não possui interesse.

5. CONCLUSÃO

A partir da análise dos resultados desta pesquisa, foi possível constatar que a terceirização e o trabalho temporário nos Correios deixam os trabalhadores mais vulneráveis e alheios ao acesso dos principais mecanismos de proteção social ao trabalho. Os aspectos mais significativos com relação a essa vulnerabilidade foram verificados como os ligados à condições de trabalho, remuneração e garantias trabalhistas, pois esses trabalhadores têm menores salários, ritmo intenso de trabalho, menos benefícios que os trabalhadores diretos e ainda ficam sem acesso aos direitos relacionados a saúde e em diversas situações descobertos pelas garantias sociais.

Dessa maneira, a negociação coletiva através dos sindicatos foi essencial para garantia dos direitos previstos em lei e obter novas conquistas, mas os terceirizados não possuem até o momento, nenhuma representação oficial, resultando em fragmentação e enfraquecimento da luta sindical tanto para terceirizados quanto para efetivos.

As mudanças nos mecanismos de regulação do mercado postal brasileiro, e na estrutura organizacional dos Correios, acompanharam o movimento de transformações no setor postal internacional a partir da década de 1990. No Brasil, elas intensificaram-se de acordo com estratégias políticas e gerenciais para o setor postal brasileiro de dois importantes períodos governamentais, o governo do Presidente Fernando Henrique Cardoso e o governo do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva. (Teixeira, 2014, pg 1359). O objetivo do monopólio postal é prover as condições para sustentar uma estrutura que satisfaça as necessidades do mercado interno com preços abaixo do mercado. Para Teixeira (2014, pg 1360), o objetivo do monopólio, é subsidiar o custo dos serviços não comerciais prestados para entrega das correspondências em áreas de baixo retorno financeiro. Em uma lógica de serviços postais privados, a universalidade, mesmo garantida pela Constituição Nacional, seria sido negligenciada, pois os serviços dos operadores privados visam maximizar lucros e não a necessidade de atender à população.

A Lei no 13.429/2017, permitindo a terceirização ilimitada e a expansão do trabalho temporário, tende a fragilizar ainda mais a organização sindical na ECT, visto que a quantidade de trabalhadores nessas modalidades tende a aumentar. Também houveram alterações no processo de prestação de serviços dos Correios e na estrutura organizacional envolvendo essas modalidades de trabalho agenciado/ terceirizado; pois aconteceram investimentos tecnológicos e nos processos de trabalho para abrigar a entrada em massa desses trabalhadores na empresa.

O uso de MOT, principalmente, para compensar o déficit de trabalhadores em relação ao aumento da produção, e principalmente para amenizar os impactos das pressões dos trabalhadores organizados, como a greve acaba servindo como argumento para a privatização dos serviços postais frente à opinião pública, que só “enxerga” a aparência desta relação. Desta maneira, há a interpretação que trabalho subcontratado é bom, pois as encomendas chegam “mais rápido”, não importando a que custo essa substituição de efetivos por trabalho precarizado tenha para o conjunto social da população.

Não há uma distinção muito significativa entre terceirização e agenciamento na legislação sobre esses institutos, inclusive o trabalho temporário é tratado como uma forma de terceirização de serviços através da subcontratação de empresas de mão de obra. Embora algumas características sejam de fato diferentes nas modalidades desses dois contratos, nos Correios, eles acabam por se confundir, visto que a empresa não possuía o costume de manter um preposto direto da empresa subcontratada nas suas dependências, caracterizando a subordinação direta. Atualmente, segundo relatos dos representantes do sindicato, existem experiências de gestores das empresas terceirizadas inseridos no cotidiano de trabalho, gerando conflito entre as classes e de interesses, pois são empresas privadas dentro de uma empresa pública.

Uma das possíveis repercussões dos processos de subcontratação (terceirização) e agenciamento do trabalho (trabalho temporário) sobre a precarização do trabalho nos Correios é a permissão da terceirização irrestrita impulsionando maior adoção do contrato de trabalho terceirizado/temporário, ocasionando a desconstrução do conceito clássico de contratos tradicionais de emprego na ECT. Foi identificadas mudanças na natureza dos contratos de serviços terceirizados e de trabalho temporário no âmbito dos Correios, com visível aumento das formas mais precárias de trabalho como substituição do efetivo concursado. Com isso, a empresa diminuiu o quadro funcional especializado, dando espaço para outras formas de contrato de trabalho que utilizem mão de obra com baixo custo, como por exemplo, o trabalho temporário, perdendo a qualidade nos serviços e a função social do emprego.

A nova lei ocasionou mudanças importantes em relação à regulação anterior do trabalho temporário e a jurisprudência com entendimento firmado relativo à Terceirização. Assim, proporcionou mais segurança para as empresas utilizarem essas formas de flexibilização de mão de obra em detrimento de direitos e garantias sociais, que acabaram suprimidos. Além do que, a experiência nos Correios deixa evidente a disparidade de tratamento dispensado aos trabalhadores no processo produtivo. A empresa pretende repassar

toda a oscilação do modelo de negócios para a instabilidade nos vínculos de trabalho, ou seja, o trabalhador passa a assumir os riscos do empreendimento na medida em que deixa de ter acesso aos direitos e garantias sociais.

Todas as alterações representam um movimento de precarização do trabalho nos Correios, representando a intenção de “privatizar por dentro a empresa”. Essa tese, parece ter força explicativa, pois permite externalizar ao setor privado a gestão de boa parte do processo de prestação de serviços sem deixar o caráter público da estatal de lado. A nova lei tem uma função importante para esse movimento, pois permite que a terceirização e o trabalho temporário na empresa cresçam exponencialmente e ainda libera práticas que são pontos de resistência e luta sindical por longos anos visando a não degradação das condições de trabalho.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R.; DRUCK, G. *A terceirização como regra?* Revista TST, Brasília, v. 79, p. 214–231, 2013.

ALVES, Giovanni. A lógica da terceirização e o capitalismo no Brasil: precarização do trabalho na era do neodesenvolvimentismo. O público e o privado - Nº 25 - Janeiro/Junho – 2015.

ALVES, Giovanni. Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal – Precarização do trabalho e redundância salarial Rev. Katál. Florianópolis v. 12 n. 2 p. 188-197 jul./dez. 2009.

_____. Dimensões da reestruturação produtiva. Londrina: Práxis, 2007.

_____. Terceirização e neodesenvolvimentismo, Blog boitempo. Disponível em: <http://www.boitempoeditorial.com.br/v3/>. Acesso em: 30.04.2018.

ANTUNES, Ricardo. O Trabalho, Sua Nova Morfologia E A Era Da Precarização Estrutural Theomai, núm. 19, 2009, pp. 47-57. Red Internacional de Estudios sobre Sociedad, Naturaleza y Desarrollo Buenos Aires, Argentina.

_____. Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. 11ª edição. São Paulo: Cortez, 2006.

_____. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: GENTILI, P.; FRIGOTTO, G. (Orgs). A cidadania negada: Políticas de exclusão na educação e no trabalho. São Paulo: Cortez, 2001.

_____. O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho – São Paulo: Boitempo, 2005.

_____. “Construção e desconstrução da legislação social no Brasil”. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2006.

_____. “Dimensões da precarização estrutural do trabalho”. In: FRANCO, Tânia & DRUCK, Graça (Orgs.). A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.

_____. Os sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A Terceirização como regra? Rev. TST, Brasília, vol. 79, nº 4, out/dez. 2013, p. 214.

ARAÚJO, Silvia Maria de. Da precarização do trabalhador portuário avulso a uma teoria da precariedade do trabalho. Revista Sociedade e Estado - Volume 28 Número 3 Setembro/Dezembro, 2013.

ARNOLD, Dennis; BONGIOVI, Joseph R. Precarious, Informalizing, and Flexible Work: Transforming Concepts and Understandings. *American Behavioral Scientist* 57(3) 289 – 308, 2013.

BARDIN, L. *Análise de Conteúdo*. Lisboa, Portugal; Edições 70, LDA, 2009.

BIAVASCHI, M. B.; TEIXEIRA, M. O. *A terceirização e seu dinâmico processo de regulamentação no Brasil: limites e possibilidades*. *Revista da ABET*, v. 14, n. 1, p. 37–61, 2015.

BIAVASCHI, M. B.; TEIXEIRA, M. Regulamentação da terceirização em perspectiva comparada: Brasil, Argentina e Uruguai. In: SALAS, C. *et al.* (Orgs.). *Trabalho e regulação em perspectiva comparada*. São Carlos: EdUFSCar, 2017.

BOURDIEU, Pierre. *Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.

BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e Capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. Rio de Janeiro: LTC, 1987.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização e direitos trabalhistas no Brasil*. In: DRUCK, G.; FRANCO, T. (Org.). *A perda da razão social do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 1º. ed. 2007. p. 240

_____. *Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

_____. *Formas atípicas de trabalho*. LTR, SP, 2004, 1ª edição, págs. 43 a 53

_____. *A Terceirização no Século XXI*. In: *Revista do TST*. Vol. 79, nº 4, out./dez. 2013. p. 243.

_____. *Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

DELGADO, Maurício Godinho. *Capitalismo, Trabalho e Emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução*. São Paulo, LTr, 2006.

CASTEL, R. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis: Vozes, 1998.

CORREIOS. História postal. Disponível em: <https://www.correios.com.br/sobre-os-correios/a-empresa/historia>. Acesso em 12 de jan de 2019.

CUT. DIEESE (2014) *Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: / dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos / Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos*. - São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014.

DELGADO, Gabriela Neves. Terceirização. Paradoxo do direito do trabalho contemporâneo. São Paulo: LTR, 2003, p. 139.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 438

DELGADO, Gabriela Neves. AMORIM, Helder Santos. Os limites constitucionais da terceirização. 1 ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 11.

DIEESE/CUT. Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha. Dossiê sobre o impacto da terceirização sobre os trabalhadores e proposta para garantir a igualdade de direitos. São Paulo, 2011.

DRUCK, Maria da Graça. O avanço da terceirização do trabalho: principais tendências nos últimos 20 anos na Bahia: Análise & Dados, Salvador, SEI, v.21, n.2, abr./jun., p.399-416, 2011.

_____. “Flexibilização, terceirização e precarização: a experiência dos sindicatos”. In: FRANCO, Tânia (Org.). Trabalho, riscos industriais e meio ambiente: rumo ao desenvolvimento sustentável?. Salvador: UFBA, 1997.

_____. Trabalho, precarização e resistências. Caderno CRH (UFBA), Salvador, EDUFBA, v. 24, 2011, p. 47.

_____. Globalização e reestruturação produtiva: o fordismo e/ou japonismo. Revista de Economia Política, vº 19, nº 2 (74). São Paulo: Ed. 34, 1999.

_____. Terceirização: (des)fordizando a fábrica – um estudo do complexo petroquímico. São Paulo: Boitempo, 1999a.

_____. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios. Caderno CRH, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 37-57, 2011.

_____. O direito do trabalho flexibilizado por FHC e Lula. São Paulo: LTr, 2009.

DRUCK, Graça; BORGES, Ângela. Terceirização: balanço de uma década. Cadernos CRH. Salvador, jul./dez., n 37, 2002.

DRUCK, G.; FRANCO, T. A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. A terceirização no Brasil: velho e novo fenômeno. Laboreal, Vol. IV, nº 2, 2008.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, Brasil. Vol. 35, núm. 122, 2010, pp. 229-248.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de direito do trabalho. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017. p. 416.

GALEAZZI, Irene; HOLZMANN, Lorena. Precarização do trabalho. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). Dicionário de trabalho e tecnologia. Porto Alegre: Editora Zouk, 2011, p. 259-265.

GHAI, Dharam. Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*, Vol. 142 (2003), No. 2

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2011. 200 p.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HARVEY, David. Condição pós-moderna: Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 22ª edição. São Paulo: Loyola, 2012.

HEWISON, Kevin. TRABALHO PRECÁRIO. Seminário do Fórum para Estudos Asiáticos: O trabalho precário na Ásia perspectiva comparativa Kungstenen, Aula Magna, Universidade de Estocolmo, 27 de novembro de 2015.

HIRATA, Helena. A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho *Sociologias*, vol. 11, núm. 21, junho, 2009, pp. 24-41 Universidade Federal do Rio Grande do Sul Porto Alegre, Brasil.

KREIN, J. D. Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005. 2007. 329 f. Tese (Doutorado em Economia Aplicada) - Universidade Estadual de Campinas, 2007.

KALLEBERG, Arne L. Measuring precarious work a working paper of the Einet measurement group. University of North Carolina at Chapel Hill. November, 2014.

KALLEBERG, Arne L. O crescimento do trabalho precário: Um desafio global. *Revista brasileira de ciências sociais* - VOL. 24 Nº 69 fevereiro/2009.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Fundamentos de metodologia científica. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003

MARCELINO, P.; CAVALCANTE, S. Por uma definição de terceirização. *Caderno CRH*, Salvador v. 25, n. 65, p. 331-346, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

_____. Flexibilização das condições de trabalho. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

NEILSON, Brett; ROSSITER, Ned. Precaridade como um conceito político, ou, fordismo como exceção *Theory, Culture & Society*, Vol. 25(7-8): 51-72, 2008.

NORMANHA, Paula. O novo paradigma da terceirização no Brasil: uma breve análise à luz das premissas constitucionais de proteção ao trabalho. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 64, n. 97, p. 219-233, jan./jun. 2018.

Perfil do trabalho decente no Brasil / Escritório da Organização Internacional do Trabalho. – Brasília e Genebra: OIT, 2009.

PAUGAM, Serge (2000), Le salarié de la précarité, Paris, PUF.

ROESLER, Átila da Rold. Crise econômica, flexibilização e o valor social do trabalho. São Paulo: LTr, 2014.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A terceirização sob uma perspectiva humanista. In: Doutrinas Essenciais de Direito do Trabalho e da Seguridade Social. Vol. 1, set. 2012. p. 1235.

SOUZA, Maria Laurinda Ribeiro de. Violência. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005.

STANDING, G. The Precariat: The New Dangerous Class. London: Bloomsbury Academic, 2011.

TEIXEIRA, Tadeu Gomes. O sistema postal brasileiro em transformação: propostas e mudanças na regulação do mercado e na reestruturação do modelo organizacional da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (1994-2011). Rev. Adm. Pública — Rio de Janeiro 48(6):1355-1380, nov./dez. 2014

VARGAS, Francisco Beckenkamp. TRABALHO, EMPREGO, PRECARIEDADE: dimensões conceituais em debate. Cad. CRH [online]. 2016, vol.29, n.77, pp.313-331.

VENCESLAU, Igor. Correios, logística e uso do território: o serviço de encomenda expressa no Brasil. 2017. Dissertação (Mestrado em Geografia Humana) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017. doi:10.11606/D.8.2017.tde-03032017-160848. Acesso em: 2019-02-26.

VIANA, Márcio Túlio. DELGADO, Gabriela Neves. AMORIM, Helder Santos. Terceirização – Aspectos gerais. A última decisão do STF e a Súmula 331 do TST. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, ano 77 –nº 1 - jan. a mar. – 2011, p. 58.

WEBER, Max. A gênese do capitalismo moderno. Organização, apresentação e comentários: Jessé Souza. Tradução: Rainer Domschke. São Paulo: Ática, 2006. Coleção Ensaios Comentados. 136p.

YIN, R. K. Estudo de caso: planejamento e métodos. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

ANEXO I: LEGISLAÇÃO CONSULTADA

PLANALTO. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 05 de junho de 2018.

PLANALTO, Decreto-Lei nº 200/67, art. 10. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200compilado.htm. Acesso em: 05 de junho de 2018.

PLANALTO, Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de Maio de 1943: CLT. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05 de junho de 2018.

PLANALTO. Lei nº 5.645/70. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5645.htm>. Acesso em: 05 de junho de 2018.

PLANALTO. Lei nº 6.019/74. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm> Acesso em:

PLANALTO. Lei nº 7.102/83. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7102.htm>. Acesso em: 05 de junho de 2018.

PLANALTO. Lei nº 13.429 de 31 de março de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm Acesso em: 05 de junho de 2018.

PLANALTO. Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 24 de junho de 2018.

PLANALTO. PL 5439/2005. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=290343>>. Acesso em 24 de junho de 2018.

TST. Súmula 331. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 24 de junho de 2018.

ANEXO II

LEI Nº 13429 DE 31/03/2017 – Publicado no DOU em 31 de março de 2017.

Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.

O Presidente da República

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Os arts. 1º, 2º, 4º, 5º, 6º, 9º, 10, o parágrafo único do art. 11 e o art. 12 da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 1º As relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante regem-se por esta Lei." (NR)

"Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

§ 1º É proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei.

§ 2º Considera-se complementar a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal." (NR)

"Art. 4º Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente." (NR)

"Art. 5º Empresa tomadora de serviços é a pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que celebra contrato de prestação de trabalho temporário com a empresa definida no art. 4º desta Lei." (NR)

"Art. 6º São requisitos para funcionamento e registro da empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho:

a) (revogada);

b) (revogada);

c) (revogada);

d) (revogada);

e) (revogada);

f) (revogada);

I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), do Ministério da Fazenda;

II - prova do competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede;

III - prova de possuir Capital Social de, no mínimo, R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

Parágrafo único. (Revogado)." (NR)

"Art. 9º O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterá:

I - qualificação das partes;

II - motivo justificador da demanda de trabalho temporário;

III - prazo da prestação de serviços;

IV - valor da prestação de serviços;

V - disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho.

§ 1º É responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado.

§ 2º A contratante estenderá ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

§ 3º O Contrato de Trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços." (NR)

"Art. 10. Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário.

§ 1º O Contrato de Trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não.

§ 2º O contrato poderá ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido no § 1º deste artigo, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram.

§ 3º (VETADO).

§ 4º Não se aplica ao trabalhador temporário, contratado pela tomadora de serviços, o contrato de experiência previsto no parágrafo único do art. 445 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 5º O trabalhador temporário que cumprir o período estipulado nos §§ 1º e 2º deste artigo somente poderá ser colocado à disposição da mesma tomadora de serviços em novo contrato temporário, após noventa dias do término do contrato anterior.

§ 6º A contratação anterior ao prazo previsto no § 5º deste artigo caracteriza vínculo empregatício com a tomadora.

§ 7º A contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991." (NR)

"Art. 11.

Parágrafo único. (VETADO)." (NR)

"Art. 12. (VETADO)." (NR)

Art. 2º A Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar acrescida dos seguintes arts. 4º-A, 4º-B, 5º-A, 5º-B, 19-A, 19-B e 19-C:

"Art. 4º-A. Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante."

"Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:

I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ);

II - registro na Junta Comercial;

III - Capital Social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:

a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais);

b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);

c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);

d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e

e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais)."

"Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos.

§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.

§ 2º Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes.

§ 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.

§ 4º A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

§ 5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991."

"Art. 5º-B. O contrato de prestação de serviços conterà:

I - qualificação das partes;

II - especificação do serviço a ser prestado;

III - prazo para realização do serviço, quando for o caso;

IV - valor."

"Art. 19-A. O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa.

Parágrafo único. A fiscalização, a autuação e o processo de imposição das multas reger-se-ão pelo Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943."

"Art. 19-B. O disposto nesta Lei não se aplica às empresas de vigilância e transporte de valores, permanecendo as respectivas relações de trabalho reguladas por legislação especial, e subsidiariamente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943."

"Art. 19-C. Os contratos em vigência, se as partes assim acordarem, poderão ser adequados aos termos desta Lei."

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 31 de março de 2017; 196º da Independência e 129º da República.

MICHEL TEMER

Antonio Correia de Almeida

Eliseu Padilha

APENDICE I

Roteiro de entrevista:

QUESTÕES GERAIS SOBRE O ENTREVISTADO

- 1 — Cargo ocupado
- 2— Formação
- 3 — Tempo de exercício do cargo
- 4— Tempo de atuação na empresa
- 5 — Envolvimento no processo de terceirização

Entrevista com Gestor da empresa:

1. Como historicamente se deram os processos de terceirização nos Correios? Quais funções foram terceirizadas ao longo do tempo? Que motivos levaram a empresa a tomar a decisão de terceirizar esses processos?
2. Como a empresa avalia a eficácia dos processos de terceirização? Que benefícios puderam e/ou podem ser observados? Que problemas a gestão enfrenta ao terceirizar processos?
3. A extinção de cargos de OTT aconteceu posteriormente a Lei 13.429 (Nova Lei da Terceirização) entrar em vigor. Como a vigência da nova Lei possibilitou e possibilitará a expansão das áreas terceirizadas na empresa?
4. Houve alteração de algum processo em função da terceirização de MOB? Que alterações foram essas? Algum investimento em tecnologia foi realizado nesse sentido?
5. Houve alteração da estrutura de cargos em razão da terceirização de MOB? Que alterações ocorreram? Existe a possibilidade da extinção de mais cargos na empresa por subcontratação? Existe algum comunicado oficial nesse sentido?
6. Até que ponto os contratos de MOT especificam uma função a ser realizada? Há possibilidade de flexibilização de funções na alocação de MOB nas relações de subcontratação?
7. Como a duração dos contratos de MOT é determinada? Há contratos mais longos e mais curtos. A vigência da Nova Lei de Terceirização influencia essa duração? Com a empresa lida com a rotatividade de pessoas alocadas nos processos em função dos prazos dos contratos de MOT? Há alguma mudança na gestão para lidar com essa realidade?
8. Quais as diferenças que podem ser observadas entre a MOD e a MOT em termos de:
 - a- remuneração
 - b- jornada de trabalho
 - c- acesso à saúde e segurança no trabalho
 - d- oportunidades de treinamento e capacitação/ nível de escolaridade
 - e- comprometimento com o trabalho e os Correios

Entrevista com representante do sindicato:

1. Como historicamente se deram os processos de terceirização nos Correios? Quais funções foram terceirizadas ao longo do tempo? Que motivos levaram a empresa a tomar a decisão de terceirizar esses processos?

2. Como a empresa avalia a eficácia dos processos de terceirização? Que benefícios puderam e/ou podem ser observados? Que problemas a gestão enfrenta ao terceirizar processos?
3. A extinção de cargos de OTT aconteceu posteriormente a Lei 13.429 (Nova Lei da Terceirização) entrar em vigor. Como a vigência da nova Lei possibilitou e possibilitará a expansão das áreas terceirizadas na empresa?
4. Houve alteração de algum processo em função da terceirização de MOB? Que alterações foram essas? Algum investimento em tecnologia foi realizado nesse sentido?
5. Houve alteração da estrutura de cargos em razão da terceirização de MOB? Que alterações ocorreram? Existe a possibilidade da extinção de mais cargos na empresa por subcontratação? Existe algum comunicado oficial nesse sentido?
6. Até que ponto os contratos de MOT especificam uma função a ser realizada? Há possibilidade de flexibilização de funções na alocação de MOB nas relações de subcontratação?
7. Como a duração dos contratos de MOT é determinada? Há contratos mais longos e mais curtos. A vigência da Nova Lei de Terceirização influencia essa duração? Com a empresa lida com a rotatividade de pessoas alocadas nos processos em função dos prazos dos contratos de MOT? Há alguma mudança na gestão para lidar com essa realidade?
8. Quais as diferenças que podem ser observadas entre a MOD e a MOT em termos de:
 - a- remuneração
 - b- jornada de trabalho
 - c- acesso à saúde e segurança no trabalho
 - d- oportunidades de treinamento e capacitação/ nível de escolaridade
 - e- comprometimento com o trabalho e os Correios
9. Qual a posição dos sindicatos sobre terceirização irrestrita nos Correios?
10. Você percebe diferenças nas condições de trabalho e treinamento entre trabalhadores terceirizados e não terceirizados? Os terceirizados possuem as mesmas oportunidades de capacitação e desenvolvimento profissional dos funcionários efetivos?
11. A terceirização irrestrita ameaça a identidade coletiva dos trabalhadores de alguma forma? A questão sobre contratar terceirizados durante a greve, de fato, irá enfraquecer o movimento?
12. Como fica a filiação sindical dos trabalhadores terceirizados dos correios? São representados pelo mesmo sindicato? O representante do sindicato quando faz a verificação das condições de trabalho nas visitas, analisa também as condições as quais os terceirizados estão submetidos?
13. Existem estudos que comprovam em muitos setores ocorrem maior número de acidentes com terceirizados, já existem estatísticas nos correios nesse sentido?

APENDICE II

Quadro dos entrevistados:

Entrevistado	Sigla atribuída
Gestor regional da empresa Correios	E1
Responsável regional pela subsede do sindicato dos trabalhadores dos Correios	E2
Grupo composto por atual secretária geral de assessoria e imprensa e seu sucessor na próxima gestão, responsáveis dos sindicatos dos Trabalhadores dos Correios e um funcionário de carreira com mais de trinta anos na empresa.	E3

1	Relação de trabalho- Redução da duração	Informe 2 - Site Oficial	documento inat	No dia de ontem (22), fomos surpreendidos com a intimação de alteração do nosso P.L.S. (Plano de Cargos, Carreiras e Salários) aprovando a extinção do cargo de OTT (Operador de Triagem e Transbordo). Uma decisão tomada sem nenhuma discussão com os trabalhadores e seus representantes.
	Ato meramente administrativo		Site oficial	*
	Ato meramente administrativo		Site oficial	*
	Ato meramente administrativo		Site oficial	*
	Ato meramente administrativo		Site oficial	*
	Ato meramente administrativo		Site oficial	*
	Ato meramente administrativo		Site oficial	*
	Ato meramente administrativo		Site oficial	*
2	Terceirização e as características da Nova Lei	Site oficial	Site oficial	E proibido atribuir, quando gestor, a empregado ou a terceirizado ou a cedidos para
2	Terceirização e as características da Nova Lei	Site oficial	Site oficial	Os membros do conselho fiscal são escolhidos de fora da empresa, as decisões são tomadas sem a presença ou envolvimento de um representante dos trabalhadores.
	Ato meramente administrativo		Site oficial	*
	Ato meramente administrativo		Site oficial	*
	Ato meramente administrativo		Site oficial	*
	Ato meramente administrativo		Site oficial	*
	Ato meramente administrativo		Site oficial	*
	Ato meramente administrativo		Site oficial	*
2	Terceirização e as características da Nova Lei	Site oficial	Site oficial	Artigo 4º, § 4º A ECT é proibida firmar parcerias comerciais que agreguem valor a sua marca e proporcionem maior eficiência de sua infraestrutura, especialmente de sua rede de
2	Terceirização e as características da Nova Lei	Site oficial	Site oficial	Artigo 1º, § 3º É compromisso dos profissionais dos Correios, dentro de sua competência, orientar os prestadores de serviços, os clientes e qualquer pessoa física ou
1	Atividade laboral propriamente dita - Redução da remuneração do	Site oficial	Site oficial	Assinatura de acordo com intimação de alteração de plano de
1	Relação de trabalho- Redução da duração dos contratos de trabalho	Site oficial	Site oficial	(Plano de Cargos, Carreiras e Salários) aprovando a extinção do cargo de OTT (Operador de
	Ato meramente administrativo		Site oficial	*
	Ato meramente administrativo		Site oficial	*
2	Terceirização e as características da Nova Lei	Resumo realizado pela F	Site oficial FEN	Extinção do "Pare Cultura e Valor Extra", central de voz para a ECT, nas instâncias de urgência sinodais, estruturando o acesso aos sinodatos aos
2	Terceirização e as características da Nova Lei	http://www.esquerda.org.br	Site oficial FEN	trabalhadores; Excluir a cláusula que trata do Postalis e abandonar os trabalhadores à própria sorte em meio a todos estes "rombos" no fundo de obra terceirizada apen
2	Terceirização e as características da Nova Lei	https://correiosdobrasil.f	Blog correios do b	Com a votação do Projeto de Lei 4330, veio à tona a discussão sobre a terceirização do trabalho. Atualmente, é permitido contratar mão de obra terceirizada apen
2	Terceirização e as características da Nova Lei	https://www.fentect.org.br	Site oficial FEN	na aplicação dos recursos da estatal.
1	Relação de trabalho- Redução da duração	https://www.atribuna.com	Site oficial	A FENTECT e toda a categoria foi novamente surpreendida pela ECT, esta semana, com a notícia sobre a extinção do cargo de Operador de Triagem e Transbordo
1	Relação de trabalho- Redução da duração	https://odia.ig.com.br	Site O dia	Balanco do PDV
1	Relação de trabalho- Redução da duração	https://economia.estadao	Journal Estadão	Reabertura do PDV devida a baixa adesão
1	Relação de trabalho- Redução da duração	https://causashash.clicktr	Journal Gaitcha zh	Pouca adesão ao PDV no RS
1	Relação de trabalho- Redução da duração	https://www.corsdobrazil	Journal Correo Br	Os Correios devem apresentar em breve um plano de demissão voluntária (PDV) aos funcionários. O Estadão apurou que a adesão poderá ser feita a partir de dez
1	Atividade laboral propriamente dita - Red	https://r1.alojob.com.eco	Site G1	Em meio à mais grave crise financeira de sua história, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) planeja também fechar cerca de 200 agências neste ano
2	Terceirização e as características da Nova Lei	https://www.gazetadopov	Gazeta do Povo	(ECT), Carlos Henrique Custódio, corresponde aos trabalhadores que aderiram ao programa de demissão voluntária (PDV) da companhia."
1	Relação de trabalho- Redução da duração	https://correiosdobrasil.f	Blog correios do b	Extinção de Ott e redução da jornada de trabalho
1	Relação de trabalho- Redução da duração	https://correiosdobrasil.f	Blog correios do b	Extinção de Ott e redução da jornada de trabalho
1	Atividade laboral propriamente dita - Re	https://correiosdobrasil.f	Blog correios do b	Comunicado da empresa sobre a invalidação de acordo coletivo e consequências da não aceitação de nova proposta da empresa
1	Relação de trabalho- Perda das identidades	https://correiosdobrasil.f	Blog correios do b	Dificuldade nas negociações com a categoria devido as reformas trabalhistas
2	Terceirização e as características da Nova Lei	https://www.12.versao.lei	Site do Senado Fe	Os Correios ameaçam acabar com a atividade em quase 2 mil agências em cidades e estados onde há obrigatoriedade legal de manutenção de vigilantes armados. A e
2	Terceirização e as características da Nova Lei	https://www.causasopar	Blog causa operar	Em plano de dia do carteiro, 25 de janeiro, a direção da ECT (Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos) se reuniu com sindicalistas da Fentect (Federação Nacional
2	Terceirização e as características da Nova Lei	https://www.correiosbr	Journal Correo Br	Empresas mantêm cautela em relação à nova forma de contratação de empregados, à espera de decisão do STF sobre a constitucionalidade da legislação, que compl
2	Terceirização e as características da Nova Lei	https://www.causasopar	Blog causa operar	o projeto se foi autoriza a terceirização em massa, inclusive nas atividades típicas das empresas estatais. O que significa que empresas como a ECT (Empresa
2	Terceirização e as características da Nova Lei	https://portal.ambito	Site do portal de	Brasileira de Correios e Telégrafos) estão agora autorizadas a contratarem, em massa, trabalhadores terceirizados para todas as suas atividades, inclusive a de sua
2	Terceirização e as características da Nova Lei	https://r1.alojob.com.eco	Site G1	Como a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos exerce suas atividades em caráter de monopólio, proibir imediatamente a contratação de trabalh
1	Relação de trabalho- Redução da duração	https://r1.alojob.com.eco	Site G1	Trata da autorização e adoção da nova lei
1	Relação de trabalho- Redução da duração	https://www.apostagem	Site A Postagem	De acordo com o presidente dos Correios, um estudo interno apresenta algumas soluções, como a criação de agências móveis ou de agências que funcionem dentro
1	Relação de trabalho- Vulnerabilidade das	https://correiosdobrasil.f	Blog correios do b	CORREIOS COMEÇA DESPEDIR SEUS FUNCIONARIOS. Após aprovação da terceirização indiscriminada
1	Atividade laboral propriamente dita - Red	https://www.sintect-sp.c	Site do sintect-sp	A empresa evita fazer concurso para novas contratações e reposição
1	Relação de trabalho- Redução da duração	https://www.pstu.org.br	Site do PSTU	No dia 25 de janeiro, Dia do Carteiro, a direção da ECT (Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos) anunciou a extinção do cargo de Operador de Triagem e Tra
1	Relação de trabalho- Redução da duração	https://correiosdobrasil.f	Blog correios do b	Comunicado extinção de cargos Ott e carteiros sentem-se ameaçados
2	Terceirização e as características da Nova Lei	https://noticias.transvia	Site transvia	Lucro e aumento de produtividade
2	Terceirização e as características da Nova Lei	http://www.diao.org.br/r	Site DIAP	A crescente terceirização de trabalhadores na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) é o alvo das manifestações marcadas para hoje
2	Terceirização e as características da Nova Lei	https://www.correiosdo	Journal Correo do	A Câmara dos Deputados aprovou nesta quarta-feira (22) por 231 votos a favor, 188 contra e 8 abstenções o texto-base do projeto de lei que autoriza o trabalho
1	Atividade laboral propriamente dita - Red	https://www.planejame	Site do Planejame	"Trabalhadores, contratados pela empresa NEO REI para trabalhar na área de triagem, transbordo e na entrega das cartas nos Correios, afirmam que não recebem
2	Terceirização e as características da Nova Lei	https://www.gazetadopov	Gazeta do Povo	o salário há três meses"
1	Relação de trabalho- Fragilização da orga	http://blog.correios.com	Blog correios do b	TST determina que 80% do efetivo trabalhe em cada unidade dos Correios
	todos	http://www.sintcomp.r	Journal on line	Jornais com todos os boletins informativos
	Ato meramente administrativo	http://www.correios.com	Site correios ofici	Descrição das atividades da empresa e informações institucionais
1	Atividade laboral propriamente dita - Red	https://correiosdobrasil.f	Blog correios do b	Extinção de OTT e readequação da força de trabalho
1	Relação de trabalho- Redução da duração	https://correiosdobrasil.f	Blog correios do b	Demissões e fechamento de agências
2	Terceirização e as características da Nova Lei	https://correiosdobrasil.f	Blog correios do b	Ottos terceirizados não receberam salário
2	Terceirização e as características da Nova Lei	http://blog.correios.com	Blog correios do b	Diminuição de agências
1	Relação de trabalho- Fragilização da orga	https://correiosdobrasil.f	Blog correios do b	Ato que desmobiliza trabalhadores para futuras intervenções e retirada de direitos
1	Relação de trabalho- Redução da duração	http://blog.correios.com	Blog correios do b	Diz que o acesso dos dirigentes às dependências somente se dará quando solicitado pela empresa
	todos	http://www.fentect.org.br	Site Fentect	Acordos coletivos de 1988 até 2017
1	Atividade laboral propriamente dita - Ina	http://correiosdobrasil.f	Blog correios do b	Foram objeto de pauta temas como assédio moral e sexual, racismo, diversidade humana e respeito às divergências.
	Ato meramente administrativo	Referente exercício 2011	Site correios ofici	*
	Ato meramente administrativo	Referente 1º semestre ex	Site correios ofici	*
	Ato meramente administrativo	Referente a 2016	Site correios ofici	*
1	Atividade laboral propriamente dita - Red	http://www.fentect.org.br	Site oficial FEN	No primeiro despacho (07/08/2018), além do reconhecimento de que os trabalhadores/as dos Correios estão tendo um "ônus decorrente do custeio do plano de saú
1	Atividade laboral propriamente dita - Red	http://www.fentect.org.br	Site oficial FEN	Desde o início de 2018, a empresa passou a se empenhar ainda mais nos ataques, com a extinção do cargo de OTT (a aplicação da reforma trabalhista para o cargo
1	Relação de trabalho- Fragilização da orga	http://www.fentect.org.br	Site oficial FEN	Os boletos que estão circulando nas redes sociais de que a ECT apresentou nova proposta na reunião que aconteceu no dia ontem (06/08) entre o Ministro Gilberto
1	Relação de trabalho- Fragilização da orga	http://www.fentect.org.br	Site oficial FEN	Kassab, o presidente da ECT e representantes dos trabalhadores é falsa. Os chefes, provavelmente, orientados pela direção da empresa estão usando esta
1	Relação de trabalho- Fragilização da orga	http://www.fentect.org.br	Site oficial FEN	toda a categoria e testemunha da posição intransigente assumida pela ECT e Governo Federal que, desde o ano passado, vem endurecendo as negociações
1	Atividade laboral propriamente dita - Red	http://www.fentect.org.br	Site oficial FEN	pleiteando a retirada de nossos direitos/conquistas na tentativa de avançar na privatização dos Correios.
1	Relação de trabalho- Redução de oportu	http://www.fentect.org.br	Site oficial FEN	Dia do Basta contra o sucateamento!
1	Relação de trabalho- Redução de oportu	http://www.fentect.org.br	Site oficial FEN	Embora entendamos que na proposta apresentada pelo TST existem avanços, a situação do nosso Plano de Saúde continua impactando diretamente no orçamento
1	Relação de trabalho- Redução de oportu	http://www.fentect.org.br	Site oficial FEN	na ocasião, as duas categorias manifestaram apoio que reiteramos ao ingresso com um
1	Relação de trabalho- Redução de oportu	http://www.fentect.org.br	Site oficial FEN	Procedimento de Mediação Pré-Processual (PMPP) junto a Vice-Presidência no TST, solicitando a abertura do diálogo em relação ao custeio do Plano.
1	Relação de trabalho- Redução de oportu	http://www.fentect.org.br	Site oficial FEN	A ECT apresentou uma proposta que continua retirando direitos históricos dos
1	Relação de trabalho- Redução de oportu	http://www.fentect.org.br	Site oficial FEN	trabalhadores. O Comando, de pronto, reafirmou sua proposta indecisa apresentada pela ECT. O Comando entende que essa postura da ECT, nada mais é do que a
1	Relação de trabalho- Redução de oportu	http://www.fentect.org.br	Site oficial FEN	Mesmo com o ataque da empresa, através da Carta nº218/2018 – GERT-VIGEP, onde deixa claro que não pretende prorrogar os efeitos do atual Acordo
1	Relação de trabalho- Redução de oportu	http://www.fentect.org.br	Site oficial FEN	Coletivo, os trabalhadores deram uma sonora resposta de que não aceitarão perder seus direitos e nem abrirão mão da defesa de um Correios público e de qualidade.
1	Relação de trabalho- Redução de oportu	http://www.fentect.org.br	Site oficial FEN	Este Comando deixa claro que não aceitará migalhas por parte da empresa, nem a retirada de
1	Relação de trabalho- Redução de oportu	http://www.fentect.org.br	Site oficial FEN	direitos historicamente conquistados através de muitas lutas.
1	Relação de trabalho- Redução de oportu	http://www.fentect.org.br	Site oficial FEN	Depois de diversas manifestações contrárias das representações sindicais, quanto a proposta e políticas dos Correios, o Comando de negociação solicitou
1	Relação de trabalho- Redução de oportu	http://www.fentect.org.br	Site oficial FEN	melhorias na proposta financeira, e nos demais pontos da proposta apresentada, que atacam diversos direitos do atual acordo, até mesmo retirando garantias aos
1	Relação de trabalho- Redução de oportu	http://www.fentect.org.br	Site oficial FEN	trabalhadores de uma vez por todas os administradores da ECT, encasos para o fechamento
1	Relação de trabalho- Redução de oportu	http://www.fentect.org.br	Site oficial FEN	Guilherme Campos, tentam encobrir a incompetência de administrar uma Empresa centenária como os Correios, com mais de 350 anos de existência, buscando
1	Relação de trabalho- Redução de oportu	http://www.fentect.org.br	Site oficial FEN	GREVE, por tempo indeterminado, a partir de 22h do dia 11 de março de 2018, contra as Alterações do PCCS, com extinção do Cargo de OTT; a Terceirização
1	Relação de trabalho- Redução de oportu	http://www.fentect.org.br	Site oficial FEN	Infelizmente, a vigência da reforma trabalhista é um duro golpe ao movimento paradieta, que
1	Relação de trabalho- Redução de oportu	http://www.fentect.org.br	Site oficial FEN	refletirá diretamente na capacidade econômica dos Sindicatos e Federação em aglutinarem os
1	Relação de trabalho- Redução de oportu	http://www.fentect.org.br	Site oficial FEN	trabalhadores nos seus tradicionais eventos, principalmente pela ausência do imposto sindical.
1	Atividade laboral propriamente dita - Red	http://www.fentect.org.br	Site oficial FEN	Pauta Nacional de Reivindicações da Campanha Salarial 2018
1	Relação de trabalho- Redução de oportu	http://www.fentect.org.br	Site oficial FEN	Alertamos os companheiros quanto às datas, especialmente das assembleias, para que sejam cumpridos os prazos legais para convocação e divulgação, e assim não
1	Relação de trabalho- Redução de oportu	http://www.fentect.org.br	Site oficial FEN	Procedimentos para aprovação da Pauta de Reivindicações para
1	Relação de trabalho- Redução de oportu	http://www.fentect.org.br	Site oficial FEN	negociação coletiva com a Empresa e deflagração de greve.
1	Relação de trabalho- Redução de oportu	http://www.fentect.org.br	Site oficial FEN	Além das últimas reestruturações bilionárias, realizadas em menos de um ano, um novo estudo está sendo feito com o intuito, apenas, de terceirizar, vender a estatal
1	Relação de trabalho- Redução de oportu	http://www.fentect.org.br	Site oficial FEN	o Orçamento Federal para 2018, proposto pelo Governo Temer, e aprovado pela maioria do Congresso Nacional, é um dos menores de todos os tempos, o que sig
1	Relação de trabalho- Redução de oportu	http://www.fentect.org.br	Site oficial FEN	A luta é contra as reformas do governo de Michel Temer, que têm como objetivo apenas
1	Relação de trabalho- Redução de oportu	http://www.fentect.org.br	Site oficial FEN	prejudicar as categorias e retirar os direitos de cada trabalhador. Unidas, as centrais e sindicatos também pretendem lutar pela valorização do papel dessas
1	Relação de trabalho- Redução de oportu	http://www.fentect.org.br	Site oficial FEN	entidades.
1	Relação de trabalho- Redução de oportu	http://www.fentect.org.br	Site oficial FEN	As negociações da Campanha Salarial, entre os trabalhadores e a gestão da ECT, deveriam estar em andamento desde o dia 1 de agosto, mas, até o momento, nada
1	Atividade laboral propriamente dita - Ina	http://www.fentect.org.br	Site oficial FEN	O fechamento de agências próprias a projeto de fortalecer as franquias deixam explícita a intenção da direção dos Correios de esvaziar o negócio da empresa
1	Relação de trabalho- Redução de oportu	http://www.fentect.org.br	Site oficial FEN	em 2019, os Correios anunciarão um Programa de Demissão Incentivada (PDI) e pretenda
1	Relação de trabalho- Redução de oportu	http://www.fentect.org.br	Site oficial FEN	atingir a meta de 8 mil servidores, mas apenas 5,5 mil aderiram. Também foi anunciado o fechamento de 200 agências e de medidas de redução de custos e de
1	Relação de trabalho- Perda das identidades	http://www.fentect.org.br	Site oficial FEN	Mantém os Correios corra a porta e as agências nos locais durante no país, não é fácil. Nenhum investidor privado manteria os serviços em determinadas localidades
1	Atividade laboral propriamente dita - Ina	http://www.fentect.org.br	Site oficial FEN	prejudicará ainda

APÊNDICE IV

Linha do tempo dos concursos públicos realizados pelos Correios:

ANO	CARGOS	VAGAS	SALARIOS	ESCOLARIDADE
2017	Auxiliar de Enfermagem, Técnico de Segurança, Enfermeiro, Engenheiro de Segurança do Trabalho e Médico.	88	R\$ 1.876,43 a R\$ 4.903,05	médio, técnico e superior
2011	Analista de Correios, Administrador, Advogado, Analista de Sistemas, Arquiteto, Assistente Social, Bibliotecário, Contador, Economista, Engenheiro (civil, Produção, Elétrica, Eletrônica, Mecânica, Segurança do Trabalho e Redes de Comunicação), Estatístico, Museólogo, Pedagogo, Psicólogo, Arquivologia, Comércio Exterior, Desenho Industrial, Designer Gráfico, História, Letras, Jornalismo, Publicidade e Propaganda, Relações Públicas, Enfermagem, Médico, Odontologia, Auxiliar de Enfermagem e Técnico em Segurança do Trabalho.	844	R\$ 1.003,57 a R\$ 3.211,58 + benefícios	médio e superior
2011	Atendente Comercial, Carteiro e Operador de Triagem e Transbordo.	8.346	R\$ 807,29 + benefícios	médio
2008	Operador de Triagem e Transbordo	1 + CR	R\$ 603,66 + benefícios	médio
2008	Atendente Comercial e Carteiro	CR	R\$ 603,66 + benefícios	médio
2006	Carteiro e Operador de Triagem e Transbordo	12 + CR	R\$ 479,98 + benefícios	médio
2005	Atendente Comercial	33 + CR	R\$ 479,98 + benefícios	médio
2004	Administrador, Analista de Sistemas, Assistente Administrativo, Atendente Comercial, Auxiliar de Enfermagem, Contador, Economista, Enfermeiro, Engenheiro (Civil, Eletricista, Eletrônico e Mecânico), Estatístico, Médico, Motorista, Operador de Triagem e Transbordo, e Técnico (Administrativo, Atendimento e Vendas, Contabilidade, Segurança do Trabalho e Operacional).	33 + CR	R\$ 377,83 a R\$ 1.984,15 + benefícios	médio e superior

APÊNDICE V

LINHA TEMPORAL CORREIOS

1500	A carta de Pero Vaz de Caminha anunciou ao rei de Portugal o descobrimento da nova terra. O que é menos conhecido é que a nau de Gaspar de Lemos, que a transportou, levava também uma outra correspondência importante, a de Mestre João Faras, primeiro documento científico sobre nosso país, além de amostras recolhidas.
1520	Luiz Homem, por carta régia de 6 de novembro, recebeu do rei D. Manuel I o encargo da exploração do serviço postal em Portugal, tendo sido nomeado para o ofício de primeiro Correio-Mor do Reino.
1532	Com a morte de Luiz Homem foi nomeado Luiz Afonso para o cargo de segundo Correio-Mor do Reino (1532/1575). No Brasil foi criada a vila que daria origem à cidade de São Vicente-SP.
1606	Após a morte de Manoel de Gouvea (1598), quarto Correio-Mor do Reino, e de um período em que o ofício foi exercido de forma interina, o rei Felipe III de Espanha (Felipe II de Portugal) decide vendê-lo a Luiz Gomes da Matta, tornando-o oficialmente hereditário.
1657	Tendo em vista a guerra com a Espanha e a dificuldade das ligações por terra, o rei de Portugal decide criar um novo cargo, o de Correio-Mor das Cartas do Mar, especialmente voltado para tratamento das correspondências transportadas por via marítima. O Correio-Mor das Cartas do Mar era encarregado também das correspondências trocadas com as colônias.
1663	Ao longo do segundo semestre de 1662, finalmente tramitou junto ao Conselho Ultramarino o processo de designação dos primeiros assistentes do Correio-Mor para o Brasil, culminando com a carta régia de 19 de dezembro daquele ano, que ordenou aos governantes das colônias o acolhimento das referidas designações. Em um tempo de viagens e notícias lentas, o então alferes João Cavalheiro Cardoso veio a tomar efetivamente posse do novo cargo de auxiliar do Correio-Mor no Rio de Janeiro em 30 de julho de 1663. Nesse ano, iniciou-se oficialmente o serviço postal no país. Por uma tradição que começou a se firmar no século XIX e se consolidou no século XX, a data de criação do Correio-Mor no Rio de Janeiro é comemorada em 25 de janeiro, que passou a ser conhecido como o "Dia do Carteiro".
1710	Antônio Alves da Costa foi nomeado para o cargo de Assistente do Correio-Mor da Capitania do Rio de Janeiro. Pela primeira vez, havia previsão oficial de que se pudessem nomear ajudantes para o interior do Brasil, em regiões como as Minas Gerais e São Paulo. A atuação do novo correio foi acolhida pelas Câmaras das vilas mineiras, iniciando-se a prestação do novo serviço, que foi executado até 1715, quando foi proibido pelo governador do Rio de Janeiro, possivelmente interessado em controlar as informações sobre as novas riquezas descobertas.
1730	Em correspondência destinada ao Vice-Rei do Brasil e aos governadores das principais capitanias, o rei D. João V proíbe definitivamente que o Correio-Mor criasse ligações para o interior do Brasil, embora se mantivessem as suas atribuições no que se refere às chamadas "cartas do mar". A proibição se alinha a outros atos de controle realizados pela coroa portuguesa ao longo do século XVIII, visando à coibir a circulação de novas ideias e a dificultar que vazassem notícias sobre as minas de ouro. A partir desse momento, visando a suprir as necessidades administrativas de governo e de comunicação dos homens de negócio, aconteceram algumas iniciativas isoladas de criação de linhas postais sob a proteção dos governadores de algumas capitanias. Neste mesmo ano de 1730, por exemplo, há registros de que João Lopes de Lima, de comum acordo com o governador Arthur de Sá Menezes, teria estabelecido uma linha de correio ambulante no circuito Rio-São Paulo-Mariana.
1773	Foi estabelecida, em 1º de setembro, a primeira comunicação postal terrestre entre São Paulo e o Rio de Janeiro, um serviço de estafetas criado pelo governador da capitania de São Paulo, o Morgado de

	Mateus, D. Luís de Sousa Botelho Mourão.
1797	O ofício de Correio-Mor do Reino e Domínios foi extinto e reincorporado à Coroa por intermédio de Alvará de 16 de março. Com a nomeação de D. Rodrigo de Souza Coutinho, para o cargo de Ministro de Estado da Marinha e Ultramar, foi constatada a necessidade de o Estado reivindicar para a Coroa, a Administração dos Serviços Postais, tendo sido empossado como primeiro Diretor dos Correios Luis Pinto de Souza. A estatização dos serviços e a Administração Geral de Correios. Nessa nova fase, o serviço postal passa para a administração direta da Coroa, e no Brasil começa o processo de interiorização oficial do serviço. Com a vinda da família real para o nosso país, o Correio aumenta de importância, com o Rio de Janeiro tornando-se a capital de fato do Império português.
1798	Pelo Alvará de 20 de Janeiro de 1798, foi instituído o processo de organização postal dos correios terrestres e estabelecida a ligação postal marítima regular entre o Brasil e Portugal (Rio de Janeiro e Lisboa, inicialmente). Instalava-se no Rio de Janeiro a Administração do Correio, que funcionou no prédio do futuro Paço Imperial, junto às instalações do Tribunal da Relação e da Casa da Moeda, onde eram distribuídas as cartas que chegavam de Portugal, tendo como primeiro administrador Antônio Rodrigues da Silva. Foi regulado o serviço postal interno, iniciado com a criação da primeira agência postal oficial do interior, na cidade de Campos, no Rio de Janeiro.
1799	Data de 1º de abril o <i>Regulamento Provisional para o Novo Estabelecimento do Correio</i> , instituindo administrações terrestres e ultramarinas. O cálculo dos portes foi estabelecido com base no peso da correspondência e na distância percorrida para a entrega.
1801	Criação, no Rio de Janeiro, do serviço de Caixas Postais e instituição do serviço de Registrados para o interior.
1808	A Família Real Portuguesa, acompanhada de grande comitiva, chegou ao Brasil em 7 de março, e o País passou da condição de colônia à de sede do governo português, localizada no Rio de Janeiro. O Regulamento Provisional da Administração Geral dos Correios da Coroa e Província do Rio de Janeiro, considerado o primeiro Regulamento Postal do Brasil, foi instituído em 22 de novembro, por D. Fernando José de Portugal, Marquês de Aguiar.
1812	Expedição, em 23 de setembro, do Aviso que fixava portes e determinava a nomeação de agentes de Correios no País. Durante o período imperial, D. Pedro I reorganizou os Correios do Brasil independente e iniciou o processo de criação de administrações nas províncias. Sob D. Pedro II, as reformas postais instituíram: o pagamento prévio de franquia unificada; o lançamento dos primeiros selos postais; a criação do quadro de carteiros, de caixas de coleta e de postais e a distribuição domiciliária de correspondência na Corte e nas províncias. Foi estabelecido o serviço telegráfico, e o Brasil aderiu, por tratados, aos organismos internacionais de telecomunicações recém-criados. Inicialmente, os serviços postais e telegráficos foram conduzidos administrativamente por repartições diferentes.
1822	Paulo Bregaro, considerado o patrono dos carteiros no Brasil, entregou a D. Pedro, no dia 7 de setembro, às margens do Riacho do Ipiranga, correspondências informando sobre novas exigências de Portugal com relação ao Brasil. Ao recebê-las, D. Pedro reagiu às imposições da Corte e declarou a Independência do Brasil, associando assim a atividade de correio a este importante momento histórico do país.
1828	José Clemente Pereira, Ministro e Secretário dos Negócios do Império, apresentou a proposta de reorganização dos serviços postais, formalizada pelo Decreto de 30 de setembro.
1829	O Decreto de 5 de março determina a unificação de todas as linhas postais então existentes numa administração geral, a "Administração dos Correios", bem como a criação de administrações

	provinciais.
1831	Supressão do cargo de diretor-geral dos Correios, competindo a direção e a inspeção dos mesmos, na Corte, ao ministro do império; e nas províncias, aos presidentes.
1835	Adoção da entrega domiciliar de correspondência; bem como do uso de uniforme com bolsa de cartas a distribuir e outra para a introdução de cartas pelos transeuntes.
1843	Em 1840, Rowland Hill criara na Inglaterra o primeiro selo postal adesivo, o Penny Black, como parte da Reforma Postal Inglesa, fazendo com que o pagamento da correspondência fosse feito pelo remetente e não pelo destinatário, como ocorria até então, servindo o selo como comprovante desse pagamento. Em 1º de agosto de 1843, acontece a emissão dos primeiros selos postais brasileiros, denominados Olhos-de-Boi, nos valores de 30, 60 e 90 réis. Por essa razão, neste dia, no Brasil, comemora-se o "Dia do Selo". O Brasil foi o segundo país do mundo a adotar essa solução em todo o seu território.
1845	Instalação das primeiras Caixas de Coleta do Império, no Rio de Janeiro.
1852	Instalação do telégrafo elétrico no Brasil. O objetivo era contribuir com o combate ao tráfico negreiro. A primeira ligação oficial ocorreu entre o Quartel-General do Exército, no Rio de Janeiro, e a residência imperial da Quinta da Boa Vista.
1861	Criação da Secretaria do Estado dos Negócios da Agricultura, Comércio e Obras Públicas com a qual se vinculavam os correios terrestres e marítimos. Foram promulgadas as convenções que regulamentam as trocas de correspondências com estados estrangeiros.
1865	Iniciado o Serviço de Vale Postal para o território brasileiro.
1877	É inaugurada a Agência 1º de Março no Rio de Janeiro, primeira edificação especialmente construída para os serviços de Correios no Brasil, de acordo com as mais avançadas técnicas arquitetônicas da época. Adesão do Brasil ao tratado relativo à criação da União Geral dos Correios (futura União Postal Universal), celebrado em Berna - Suíça em 1874.
1880	Edição do Guia Postal do Império do Brasil.
1888	Promulgação do Decreto 9912, de 26 de março, instituindo o Regulamento dos Correios do Império. No mesmo ano da Proclamação da República, em 1889, surgiu o primeiro Museu Postal Brasileiro. Tempos depois, a Nação unia-se a outras do continente em um Congresso, formando o embrião da futura União Postal Sul Americana. A aquisição de novas máquinas, ampliação da área de ação interna e externa, a evolução dos transportes e a implantação das primeiras ligações aéreas marcaram esse período de notório desenvolvimento dos Correios, que puderam expandir seus serviços às populações de todas as regiões do País, contribuindo enormemente para a integração nacional. Os serviços postais e telegráficos continuavam sob gestões separadas.
1889	Criado o primeiro Museu Postal Brasileiro.
1890	A Repartição Postal ficou subordinada ao Ministério da Instrução Pública, Correios e Telégrafos.
1900	O Brasil inicia o serviço de Encomendas Internacionais (Colis Postaux). Emissão da primeira série de selos comemorativos, alusiva ao quarto centenário do descobrimento do Brasil. Pela primeira vez, os selos postais estamparam figuras humanas diferentes da efigie do imperador.
1901	Entrada em serviço dos vales internacionais
1907	Edição do primeiro Guia Postal do período republicano.
1909	A Repartição Postal passa a ser subordinada ao Ministério da Indústria, Viação e Obras Públicas.
1921	Realização do primeiro transporte de malas postais via aérea, em 1º de fevereiro.
1924	Início do uso da máquina de franquear correspondências, fabricada pela Universal Postal Frankess, de Londres.
1925	Transportada a primeira Mala Aérea internacional pela Compagnie Générale' Enterprises

	Aéronautiques (CGA).
1927	Início do transporte de correspondência via aérea regular, entre a América do Sul e a Europa. A título de experiência, em 24 de novembro desse ano, foi recebida, no Rio de Janeiro, a primeira mala aérea, vinda de Natal, conduzida pelo avião 606 da CGA.
1929	Entrada em operação do Graff Zeppelin - dirigível que sobrevoava regularmente os céus do Brasil transportando, entregando e recebendo correspondências, fazendo inicialmente a ligação entre a Europa e a América do Sul, em um percurso que depois incluiria os Estados Unidos. O Código Postal Universal, elaborado por ocasião do IX Congresso Universal em Londres em 1929, viria a legislar e apresentar soluções para os problemas postais modernos dando início a uma nova era na história dos Correios. A chamada Revolução de 30 causou, naquele momento, alterações profundas na estrutura político-administrativa do País, o que atingiu o setor postal. Os Correios, logicamente, não ficaram indiferentes às mudanças e passaram a remodelar não só a sua estrutura, mas também a atualizar a sua capacidade técnica de atender à necessidade de comunicação. Com a criação do Departamento de Correios e Telégrafos (DCT), finalmente a gestão desses serviços foi unificada.
1931	Criado o Departamento de Correios e Telégrafos, subordinado ao Ministério da Viação e Obras Públicas. As Administrações dos Correios passam a denominar-se Diretorias Regionais, nome que conservam até a atualidade. É criado o Correio Aéreo Militar, que deu origem ao Correio Aéreo Nacional, permitindo a remessa de correspondências a lugares quase inatingíveis do território nacional.
1934	Foi instituída a Escola de Aperfeiçoamento dos Correios e Telégrafos. Iniciou-se o uso de máquina de triagem denominada "Transorma".
1936	Pela Lei nº. 284 de 28 de outubro, o Departamento de Correios e Telégrafos passou à subordinação do Ministério da Viação e Obras Públicas.
1941	Criação do Correio Aéreo Nacional (CAN), pela fusão do Correio Aéreo Militar (CAM) com o Correio Aéreo Naval (CAN).
1967	O Decreto lei nº 200 institui o Ministério das Comunicações.
1968	O DCT passa a ser subordinado ao Ministério das Comunicações. Com o desenvolvimento dos setores produtivos do Brasil tornava-se necessária a reorganização do serviço postal a partir de um modelo mais moderno que o do DCT, que já não apresentava infraestrutura compatível com as necessidades dos usuários. Nesse sentido foi criada, em 20 de março de 1969, pela Lei nº. 509, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT), uma empresa pública vinculada ao Ministério das Comunicações. O surgimento da ECT correspondia a uma nova postura por parte dos poderes públicos, com relação à importância das comunicações e, particularmente, dos serviços postais e telegráficos, para o desenvolvimento do País. Nesse período, a ECT consolidaria seu papel como importante agente da ação social do Governo, atuando no pagamento de pensões e aposentadorias; na distribuição de livros escolares; no transporte de doações em casos de calamidade; em campanhas de aleitamento materno; no treinamento de jovens carentes e em inúmeras outras situações.
1969	Criação, em 20 de março, da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos.
1970	Lançamento dos primeiros serviços expressos - Serviço Especial de Entrega de Documentos (SEED) e Serviço de Correspondência Agrupada (SERCA) - bem como das primeiras Linhas Tronco Rodoviárias (LTN), interligando todo o país.
1971	Lançamento do Guia Postal Brasileiro, com o Código de Endereçamento Postal (CEP).
1972	Assinatura de contratos com a Sofrepost e a Somepost, com vistas ao aperfeiçoamento dos serviços postais. Início das operações internacionais de Correspondência Agrupada, na ECT, por meio de convênio com os Estados Unidos. Início de instalação dos novos Centros de Triagem Automática,

	possibilitando maior rapidez no tratamento das correspondências.
1973	Instalação dos novos modelos de caixas de coleta, em fibra de vidro.
1974	Lançamento de novos produtos como o Aerograma (carta que se envia por correio aéreo, sem necessidade de sobrescrito) e Mensagem de Natal. Início, em outubro da Rede Postal Aérea Noturna (RPN), visando a atender aos padrões de qualidade estabelecidos para as cartas e outros objetos de correspondências urgentes.
1975	Entrada em funcionamento do sistema de Rede Interna de Comutação de Mensagens (GENTEX), agregando novas tecnologias ao processamento de telegramas.
1878	Promulgação, em 22 de junho, da Lei Postal 6.538, que unificava a legislação relativa aos Correios e Telégrafos. Criação, no dia 15 de março, da Escola Superior de Administração Postal (ESAP), em Brasília. Inauguração, no mês de junho, do Edifício-Sede da ECT, também em Brasília.
1980	Inauguração do Museu Postal e Telegráfico da ECT, em Brasília.
1981	Criação do Serviço de Segurança dos Correios (Postalís).
1982	Lançamento do SEDEX, que se tornou um dos principais produtos da empresa e lidera o setor de encomendas expressas no Brasil. O sucesso do serviço foi tanto, que apenas cinco anos mais tarde, foram postados 18.5 milhões de encomendas pelo SEDEX, mostrando a grande receptividade dos usuários. A evolução e expansão do serviço eram notáveis, com a possibilidade da postagem de encomendas com até 20 kg, de qualquer localidade do país. Hoje em dia, o SEDEX entrega diversos tipos de encomendas, algumas, um tanto quanto, inusitadas. Como por exemplo, o transporte e a entrega de sêmen bovino a criadores de gado do Brasil.
1984	Criação do serviço de Correio Acelerado Internacional (EXPRESS POST), inaugurando uma linha de serviços expressos internacionais. Criação do serviço de Correio Acelerado Internacional (Express Post), inaugurando uma linhagem de serviços expressos internacionais.
1985	Implantação do Franqueamento Autorizado de Cartas (FAC), oferecendo uma solução de envio de grandes quantidades de correspondências para pessoas jurídicas.
1986	Participação da ECT no Programa de Prioridades Sociais do Governo Federal e na distribuição de livros didáticos e tíquetes de leite.
1987	Criação do telegrama pré-datado
1989	Início da implantação do sistema de franchising para as unidades de atendimento (agências) da ECT.
1990	Criação da Rede Postal Fluvial da Amazônia.
1991	Os Correios iniciam o patrocínio à natação brasileira.
1992	O CEP ganhou mais três dígitos, unidos aos cinco primeiros por um hífen. A mudança, que facilitou ainda mais a triagem das correspondências e o trabalho dos carteiros, também permitiu que grandes edifícios, shopping centers, promo�es especiais e grandes usuários tivessem um CEP exclusivo. Inaugura�o do Espaço Cultural dos Correios do Rio de Janeiro, durante a realiza�o da Conferência das Na�es Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento (ECO 92-RIO). Foi a primeira de uma série de Unidades Culturais, que formam hoje uma rede em vários pontos do Brasil.
1993	Implanta�o do Disque SEDEX para solicitar coleta das encomendas por telefone, inicialmente atendendo a região da Grande São Paulo. A partir de 1997 o serviço foi estendido a outras regiões do país.
1997	Cria�o da CorreiosNet, uma das maiores redes corporativas de dados da América Latina, abrangendo mais de 6.800 pontos e interligando todas as agências e unidades operacionais da empresa – em tempo real – em todos os municípios do país. Cria�o do Portal Internet dos Correios (www.correios.com.br), que recebe uma média de 30 milhões de visitas mensais, destacando-se como o terceiro site de correio

	público mais visitado no mundo, ficando atrás apenas dos correios dos Estados Unidos e do Reino Unido.
1999	<p>Lançamento da agência virtual dos “Correios On Line”, um novo acesso aos principais serviços existentes em agências físicas como remessas de cartas e telegramas, tabela de preços e tarifas, além da busca automática do CEP. Implantação do sistema de telefonia digital, tornando o <i>Serviço de Telegrama Fonado</i> ainda mais eficiente, melhorando assim a cobertura e a qualidade do serviço.</p> <p>Com a inauguração, em 19 de março, do Centro Operacional de Recife (PE), iniciou-se uma nova fase da automação dos processos operacionais da ECT. No mesmo ano, deu-se a largada para o processo de automação da rede de Agências.</p>
2000	<p>Lançamento do EXPORTA FÁCIL, serviço que auxilia as exportações de produtos. Lançamento do e-SEDEX, serviço destinado exclusivamente à remessa de encomendas originadas do comércio eletrônico. O serviço está disponível em mais de 250 cidades brasileiras e atende mais de 5 mil lojas. Hoje os CORREIOS transportam aproximadamente 35% de todo o comércio eletrônico brasileiro, no que se refere a encomendas de até 30 kg. Inauguração das agências do Banco Postal em Sooretama, no Espírito Santo, e Primavera e Tacaimbó, em Pernambuco. Foi o início da prestação de serviços bancários básicos a milhões de brasileiros que viviam à margem do sistema financeiro tradicional.</p>
2001	<p>Lançamento do SEDEX 10, serviço de encomendas expressas que garante a entrega do objeto ou documento até às 10 horas do dia útil seguinte à postagem. Lançamento de três projetos do e-Post: os “Quiosques de Acesso Público à Internet”, o “Endereço Eletrônico Permanente” (EEP) e o “Shopping Virtual dos Correios”. Lançamento do SEDEX 10. Em parceria com o Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE), os Correios passaram a ser os distribuidores do Programa Nacional do Livro Didático (PNLD), em todo o país, entregando anualmente milhões de livros, na maior operação logística do planeta.</p>
2002	<p>Lançamento do PAC, modalidade de serviço de encomenda econômica não expressa dos CORREIOS. O novo serviço foi criado para atender às empresas que não tinham urgência em suas remessas, mas exigiam economia, segurança, regularidade e confiabilidade. Lançamento do Serviço de Logística Integrada e do PAC, modalidade de serviço de encomenda econômica não expressa dos Correios. O novo serviço foi criado para atender às empresas que não tinham urgência em suas remessas, mas exigiam economia, segurança, regularidade e confiabilidade.</p>
2003	<p>O apoio dos Correios ao Programa Fome Zero possibilitou a arrecadação e entrega de 615 toneladas de alimentos à população.</p>
2004	<p>Lançamento do serviço Correios Entrega Direta, introduzindo assim um novo conceito em distribuição de publicações periódicas, tais como revistas, guias, anuários, catálogos, boletins, listas telefônicas e jornais. Lançamento do SEDEX MUNDI, serviço que expande a atuação internacional dos CORREIOS, garantindo prazo de entrega para as principais cidades do mundo. Lançamento do SEDEX HOJE, oferecendo entregas no mesmo dia da postagem. Criação do Correio Híbrido Postal (CHP), atendimento de última geração voltado ao mercado corporativo que movimentaria grandes volumes de postagens.</p>
2007	<p>Inauguração, no dia 5 de outubro, da <i>Central Braille dos Correios</i>, no prédio sede da empresa em Belo Horizonte, para o atendimento de pessoas com problemas visuais.</p>
2008	<p>Inicia-se o patrocínio dos Correios ao tênis brasileiro.</p>
2009	<p>Lançamento da nova identidade corporativa, com inclusão da sustentabilidade como um valor da empresa. Julgamento do Supremo Tribunal Federal (STF) garante a exclusividade da ECT na prestação dos serviços postais.</p>
2010	<p>Os carteiros trocaram as antigas bolsas por um novo modelo, com garantia de mais comodidade e</p>

	conforto na entrega das correspondências. É a primeira bolsa ergonômica de carteiro, resultado de um estudo técnico cuidadoso da empresa em parceria com a Universidade Federal de São Carlos (SP). Lançamento do CORREIO MOBILE (versão para celular). Início de testes com veículos elétricos.
2011	Publicação da Lei 12.490, que moderniza e fortalece os Correios, e do novo Estatuto da empresa. Realização do maior concurso público da história do País.
2012	Lançamento do SEDEX 12, um serviço de remessa expressa de documentos e mercadorias com entrega garantida até às 12 horas da manhã do dia útil seguinte ao da postagem. O novo serviço não está disponível em localidades que já fazem a entrega de SEDEX 10. Implantação do Serviço de Informação ao Cidadão (SIC). Inicia-se o patrocínio ao handebol. Adesão ao Programa Global de Redução de Emissão de Carbono do Setor Postal (IPC).
2013	Lançamento da parceria com a Apex-Brasil, para a abertura da primeira unidade internacional dos CORREIOS brasileiros. Início da utilização de smartphones pelos carteiros para aprimoramento dos serviços de distribuição domiciliária. Inclusão de representante dos trabalhadores no Conselho de Administração da ECT. Lançamento do SEDEX 12 e da coleta seletiva solidária na rede de agências. Lançamento da parceria com a Apex-Brasil, para a abertura da primeira unidade internacional dos Correios brasileiros. Início do uso de <i>smartphones</i> pelos carteiros para aprimoramento dos serviços de distribuição domiciliária. Correios apresentaram prejuízos de R\$ 313 milhões em 2013
2014	Correios apresentaram prejuízos de R\$ 20 milhões em 2014
2015	Correios apresentaram prejuízos de R\$ 2,1 bilhões em 2015
2016	Correios apresentaram prejuízos de R\$ 1,48 bilhão 2016. O prejuízo de R\$ 201,7 milhões é somente com perdas de encomendas, ou seja, o dado mostra não apenas a queda na qualidade do serviço.
2017	Abertura de PDI (plano de demissão incentivada) e greves em todo país.
2018	Extinção do cargo de OTT com reenquadramento dos funcionários na função carteiro.

Fonte: Elaborado pela autora com base nas informações contidas no site oficial da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT).