REFLEXOS DO DISCURSO DA PRIVATIZAÇÃO SOBRE OS EMPREGADOS PÚBLICOS DOS CORREIOS DA GERENCIA REGIONAL DE ATENDIMENTO DO ESPÍRITO SANTO

ARAÚJO**,** Gilberto Lima.

Mestre pela Universidade Federal do Espírito Santo. E-mail: [gibaraujo77@gmail.com](mailto:gibaraujo77@gmail.com)

**RESUMO**

O Brasil, assim como parte do mundo, atravessa uma grave crise econômica, diante disso o governo federal se viu na obrigação de buscar estratégias para arrecadar recursos e enxugar custos. Uma delas foi o andamento de um programa de desestatização que prevê a venda de muitas Empresas Estatais**.** A privatização de empresas públicas envolve também uma estratégia de Gestão Pública dos recursos humanos. Desse modo, o objetivo principal consiste em identificar os reflexos do discurso de privatização sobre os empregados de uma empresa pública federal. Em termos teóricos, fundamentos sobre empresa pública, estabilidade, reflexos da privatização e Serviços Postais. Quanto aos métodos e procedimentos, foi utilizada a abordagem qualitativa e diagnóstica, configurando-se a pesquisa como exploratório-descritiva. De posse dos resultadosfoi possível evidenciar que, antes da privatização, já existe no empregado o sentimento de perda de benefícios trabalhistas, bem como, o medo de perda do emprego e de outros benefícios.

**Palavras-chave**: Recursos Humanos; Privatização; Gestão Pública; Direitos Trabalhistas.

**ABSTRACT**

Brazil, as well as in part of the world, is going through a serious economic crisis. In view of this, the federal government found itself obliged to seek strategies to raise resources and reduce costs. One of them was the progress of a privatization program that foresees the sale of many State-owned companies. The privatization of public companies also involves a Human Resources Public Management strategy. Thus, the main objective is to identify the consequences of the privatization discourse on employees of a federal public company. In theoretical terms, fundamentals about public company, stability, reflexes of privatization and Postal Services. As for the methods and procedures, the qualitative and diagnostic approach was used, configuring the research as exploratory-descriptive. With the results in hand, it was possible to show that, before privatization, there is already a feeling of loss of labor benefits in the employee, as well as a fear of loss of employment and other benefits.

**Keywords:** Human Resources; Privatization; Public Management.

**1. INTRODUÇÃO**

Já há alguns anos o Brasil está enfrentando uma grave crise econômica, que leva o governo atual a procura saídas para essa situação. Uma de suas estratégias passa pela intenção de privatizar todas as empresas estatais federais. No Brasil, o total de estatais, se contabilizadas também as que pertencem aos estados e municípios, passa de 400 empresas e mais de 837 mil empregados públicos, de acordo com levantamento feito pelo Observatório das Estatais, da Fundação Getúlio Vargas (FGV). Para privatizar as empresas públicas federais, o Governo Federal possui o Programa Nacional de Desestatização e o Programa de Parcerias de Investimentos no qual, até o momento, dezessete empresas foram incluídas, dentre elas a ECT.

Historicamente, fica evidenciado que a privatização traz consigo alguns efeitos, como a redução de funcionários, ou seja, a sombra de demissões de empregados, deterioração do clima organizacional e também influencia no comportamento dos funcionários, em seu âmbito individual. E quando se fala de funcionários públicos federais, no Brasil, o número ultrapassa mais de quatrocentos e noventa e dois mil, considerando apenas as empresas públicas federais. A ECT é a Empresa Pública Brasileira com o maior número de empregados públicos no País, atualmente, com mais de 99 mil pessoas empregadas diretamente.

A iminência ou o discurso de privatização e a forma como o assunto está sendo veiculado está provocando mudanças na Organização, na gestão e, principalmente, nos empregados, tanto em sua atuação profissional, bem como, impactos psicológicos na esfera pessoal. O Programa Nacional de Desestatização está estruturado e voltado apenas para soluções quanto à parte formal e estrutural das empresas que serão privatizadas, ficando um vazio no que se refere à preocupação com os empregados.

O assunto tratado é de alta relevância para a Administração Pública e seu capital humano, pois, pode vir a interferir na situação profissional e pessoal de quase quinhentos mil empregados públicos federais em todo o país, além de tratar-se de uma temática envolvendo uma estratégia de Gestão Pública do atual Governo Federal.

Este trabalho tem como questão central responder as seguintes perguntas: Como o discurso da privatização de uma empresa pública federal está afetando os empregados públicos da Gerência Regional de Atendimento Sul da Superintendência Estadual do Espírito Santo, sobretudo, no âmbito dos aspectos psicológicos, dos direitos e vantagens trabalhistas.

Ao final deste trabalho espera-se que haja dados suficientes para: demonstrar se o discurso de privatização da empresa estudada causa sentimento de perda de direitos e vantagens trabalhistas; evidenciar se traz prejuízos emocionais e psicológicos para os empregados da Gerência Regional de Atendimento Sul da Superintendência Estadual do Espírito Santo; e identificar que prejuízos são esses.

O objetivo principal é identificar as percepções e expectativas acerca do discurso da privatização de uma Empresa Pública Federal, no entendimento dos empregados da Gerência Regional de Atendimento Sul da Superintendência Estadual do Espírito Santo. E os objetivos específicos: Investigar eventuais perdas de direitos e vantagens trabalhistas decorrentes da privatização; Identificar os impactos emocionais e psicológicos oriundos da possibilidade de se tornarem empregados da iniciativa privada; Identificar como se dá a veiculação das informações na condução do processo de privatização entre o Governo, a Empresa e os empregados públicos;

**2 DESENVOLVIMENTO**

**2.1 Estatais**

Empresa pública, em conformidade com o inciso II do artigo 5º do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967 (BRASIL, 1967), configura uma entidade dotada de personalidade jurídica de direito privado, com patrimônio próprio e capital exclusivo da União, criado por lei para a exploração de atividade econômica que o Governo seja levado a exercer por força de contingência ou de conveniência administrativa, podendo revestir-se de qualquer das formas admitidas em direito.

Já, consoante o caput do artigo 3º da Lei nº 13.303, de 30 de junho de 20016 (BRASIL, 2016), empresa pública é a entidade dotada de personalidade jurídica de direito privado, com criação autorizada por lei e com patrimônio próprio, cujo capital social é integralmente detido pela União, pelo Distrito Federal, pelos Estados ou pelos Municípios.

As estatais são constituídas parcial ou totalmente com dinheiro público e ajudam o Estado a desenvolver atividades econômicas que são executadas pelas pessoas jurídicas da iniciativa privada, cujo capital é exclusivamente privado. Por esse motivo, o regime jurídico a elas aplicável é híbrido, a elas se aplicam as regras do direito privado, a não ser que haja regra expressa de direito público. À vista disto, são chamadas de pessoas jurídicas de direito público com personalidade jurídica de direito privado. No que tange à estrutura e organização, prevalece o direito público; já, no que diz respeito às suas relações com terceiros, por exemplo, celebração de contratos, elas estão sujeitas ao direito privado, porque o Estado não pode impor o contrato público nas suas relações com terceiros.

Nesse contexto, por exemplo, o parágrafo 2º do artigo 173 da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988), sujeita-as expressamente ao regime próprio das pessoas jurídicas da iniciativa privada ao dispor: a empresa pública e a sociedade de economia mista não poderão gozar de privilégios fiscais não extensivos às do setor privado. Em outras palavras, devem recolher tributos nos moldes de uma pessoa jurídica da iniciativa privada, regida pelo direito privado.

Carvalho Filho (2014, p.526) esclarece:

O fato de terem personalidade jurídica de direito privado, não as equipara as pessoas oriundas da iniciativa privada. O regime jurídico a elas aplicável tem natureza híbrida, pois, recebem o influxo de normas de direito privado em alguns setores de atuação e normas de direito público em outras (CARVALHO FILHO, p. 526).

O pessoal das empresas públicas e das sociedades de economia mista se submete ao regime trabalhista comum, isto é, de emprego público ou celetista, regulamentado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O vínculo entre os empregados e as entidades tem natureza contratual, formalizado em contrato de trabalho típico, por expressa disposição do caput do artigo 11 do Decreto-Lei nº 509, de 20 de março de 1969 (BRASIL, 1969).

Não obstante, o ingresso desses empregados deve ser precedido de aprovação em concurso público, tal como previsto no artigo 37, inciso II, da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988), ainda que a entidade vise a objetivos estritamente econômicos, em regime de competitividade com a iniciativa privada.

Nesse ponto de vista, o Supremo Tribunal (STF), no Mandado de Segurança nº 21.332-1, Distrito Federal, de Relatoria do Ministro Paulo Brossard, julgado em 3 de dezembro de 1992, ressaltou que princípio constitucional é a acessibilidade aos cargos públicos a todos os brasileiros. Pela ordem constitucional, em regra, o acesso aos empregos públicos opera-se mediante concurso público, que pode não ser de igual conteúdo, mas há de ser público. Sujeitam-se à regra a administração direta, indireta e fundacional, de qualquer dos poderes da União, do Distrito Federal, dos Estados e dos Municípios. A sociedade de economia mista, destinada a explorar atividade econômica, está igualmente sujeita a esse princípio. Exceções ao princípio, se existem, estão na própria Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1992).

Por serem sujeitos ao regime trabalhista comum, os empregados das empresas estatais não gozam de estabilidade no cargo. No entanto, a jurisprudência tem assegurado aos empregados concursados dessas entidades o direito de exigir motivação de eventuais atos de demissão, em atenção aos princípios constitucionais da impessoalidade e da igualdade ou da isonomia, previstos no caput do artigo 37 da Constituição da Republica Federativa do Brasil (BRASIL, 1988). Pontua-se que a motivação não é requisito exigido nas rescisões contratuais na iniciativa privada, igualmente, regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Nessa lógica, o Supremo Tribunal Federal, no Recurso Extraordinário nº 589.998 PI, de Relatoria do Ministro Ricardo Lewandowski, julgado em 20 de março de 2013, interposto pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT), destacou que, em atenção aos princípios da impessoalidade e isonomia, obrigatória é a motivação da dispensa unilateral, por parte do agente estatal investido no poder de demitir, de empregado de empresa pública e sociedade de economia mista da União, do Distrito Federal, dos Estados e dos Municípios. Todavia, o colegiado reconheceu, expressamente, a inaplicabilidade do instituto da estabilidade no emprego aos trabalhadores de empresas públicas e sociedades de economia mista. Esse direito é assegurado pelo artigo 41 da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988) aos servidores públicos estatutários, regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civil da União, das autarquias e das fundações públicas federais, denominada Estatuto do Servidor Público Federal. Além disso, foi afastada a necessidade de instauração, pela empresa pública e sociedade de economia mista, de processo administrativo disciplinar, que deve preceder à dispensa de servidor público estatutário (BRASIL, 2013).

O regime jurídico celetista, mencionado na Consolidação das Leis Trabalhistas é “[...] é aquele aplicável genericamente às relações jurídicas trabalhistas entre empregadores e empregados, aí incluídos os empregados públicos (ou servidores públicos celetistas)” (PASSOS, 2014, p.04).

Para Carvalho Filho (2010, *apud* PASSOS, 2014, p. 04),

[...] o regime celetista também possui características próprias, que se antagonizam com as do regime estatutário. Inicialmente, o regime celetista se caracteriza pela unicidade normativa, vez que a Consolidação das Leis do Trabalho concentra a integralidade das normas reguladoras das relações trabalhistas por ela regidas. Outra característica se refere a natureza da relação jurídica entre empregado e empregador. Essa relação é marcadamente contratual, diversamente do que ocorre com o regime estatutário, conforme visto acima. As peculiaridades existentes nas definições de empregados (regidos pela CLT) e servidores públicos estatutários (regidos por estatutos) já demonstram algumas diferenças estruturais em relação a essas categorias de trabalhadores. Todavia, há que se explorar de per si os direitos inerentes a cada categoria, os pontos nos quais se assemelham e as situações nas quais se distinguem.

**2.2 Diferenças entre carreira pública e privada**

Lennon (2019, p. 02-03) explica que a carreira pública e a privada são modalidades empregatícias diferenciadas entre si, existem algumas peculiaridades em cada uma delas. O autor relaciona as seguintes diferenças entre a carreira pública e a privada:

(i) Salários – na carreira privada, visando garantir condições mínimas de trabalho, existem os pisos salariais para diversas categorias. Todavia, até quanto um funcionário pode ganhar, varia muito de caso a caso, estando sujeito a diversos vieses, como oferta e procura, benefícios acumulados, histórico profissional individual. Podemos encontrar, desde trabalhadores que, mesmo ganhando acima do piso, não recebem salários satisfatórios, até profissionais com um faturamento mensal muito maior dos que os encontrados no setor público em funções análogas. Já na carreira pública, os salários são, geralmente, descritos como de razoáveis a bons, não pendendo para nenhum dos extremos, tanto do insuficiente quanto do excelente. Levando em consideração os benefícios, os bônus, a estabilidade e até mesmo a chance de subir de cargo, incorporação de salário após anos de serviços prestados ou por assumir um cargo de chefia na carreira pública, esse profissional pode conseguir um bom salário;

(ii) Estabilidade – na carreira privada, o trabalhador poderá ser demitido a qualquer momento. Já na carreira pública um funcionário público efetivo que ingressou na carreira por concurso, adquire a estabilidade no serviço público ao completar 3 (três) anos de efetivo exercício. Um período probatório cerca de quinze vezes maior que o praticado no setor privado. O servidor estável, salvo por uma ou outra brecha legal, só será exonerado de sua função se cometer falta grave, depois de processo administrativo disciplinar no qual seja assegurada ampla defesa ou sentença judicial definitiva;

(iii) Rotina de trabalho – na carreira privada, a rotina que o trabalhador vai enfrentar por toda a sua vida profissional é dirigida por resultados. Tanto no setor público quanto privado pode ser notada uma competitividade como motivação. Porém, esta é mais constante nas carreiras privadas. Os profissionais dessa área são identificados, correntemente, como mais proativos, criativos e arrojados. A ascensão aqui é mais rápida, em contrapartida aos riscos inerentes da carreira. Na carreira pública, deparamo-nos, evidentemente, salvo exceções, com trabalhos com um plano de carreira mais lento ou, no caso de funções mais tradicionais, inexistente, e funções mais definidas, que podem ser classificadas, por muitos, como rotineiras e com poucas oportunidades de crescimento pessoal e profissional. Para se ter destaque nesse setor, qualidades fundamentais são: resiliência e saber lidar bem com questões hierárquicas. Em muitos dos casos, quando o funcionário busca uma nova função no setor público, a maneira mais fácil de conquistá-la é um novo concurso público ou a nomeação para um cargo comissionado. Vale destacar que existem trabalhos no setor público bastante movimentados e funções extremamente burocráticas. Uma regra geral não se aplica a todos os casos possíveis;

(iv) Inovação - o objetivo principal do setor privado é gerar lucro, enquanto que no público o objetivo é a geração de bem-estar social. E isso se reflete quanto à demanda por inovação. Na carreira pública, dada a perenidade maior da instituição, maior que a de qualquer empresa, não existe prazo longo demais para a conclusão de uma solução melhor. Por esse motivo, é uma boa prática de gestão pública, investir em inovação. Embora existam carreiras voltadas exclusivamente para pesquisa em ambos os setores, um valor que circula muito forte no privado é o “mais por menos”. Muitas vezes, é reconhecido o valor da inovação como redutor de custos e maximizador de lucro (LENNON, 2019, p.1-18).

Acredita-se que não existe carreira melhor ou pior, apenas mais ou menos adequada a cada pessoa. Empresas da iniciativa privada podem ser inovadoras e empresas públicas podem apresentar funções desafiadoras e enriquecedoras, pessoal e profissionalmente.

**2.3 Estabilidade**

**A estabilidade** é a garantia de permanência no serviço público, estabelecida na Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), em seu artigo 41, para o servidor nomeado para cargo efetivo que tenha ingressado por meio de concurso público e cumprido o período probatório, que dura normalmente três anos, salvo algumas exceções, como a magistratura.

Para Justen Filho (2016, p. 803-804 *apud* RODRIGUES, 2017, p. 11):

A estabilidade consiste em garantia contra a exoneração discricionária, submetendo a extinção da relação estatutária a processo administrativo ou judicial destinado a apurar a prática de infração a que seja cominada a pena de demissão, ressalvada a hipótese específica de perda do cargo para redução das despesas com pessoal (autorizada constitucionalmente nos arts. 169, §§4º a 7º, e 247).

Nesse contexto, Meirelles (2016, p. 554 *apud* RODRIGUES, 2017, p. 11),

[...] criada pela Carta de 1938, a estabilidade tinha por fim garantir o servidor público contra exonerações, de sorte a assegurar a continuidade do serviço, a propiciar um melhor exercício de suas funções e, também, a obstar aos efeitos decorrentes da mudança do Governo. De fato, quase como regra, a cada alternância do poder partidário o partido que assumia o Governo dispensava os servidores do outro, quer para admitir outros do respectivo partido, quer por perseguição política. Por isso – e felizmente –, a EC 19 exige a motivação e assegura a ampla defesa em cada caso de exoneração por avaliação de desempenho (art. 41, §1º), ou só a motivação, tratando-se de atendimento aos limites das despesas com pessoal (art. 169), permitindo, assim, que haja um melhor controle sobre elas.

A demissão do serviço público, após adquirida a estabilidade, só ocorrerá em virtude do cometimento  de uma conduta caracterizada na lei como geradora de demissão (uma falta de natureza grave), apurada por meio de regular [processo](https://jus.com.br/tudo/processo) administrativo disciplinar. Ressalte-se que mesmo o servidor público estatutário não estável não perderá o cargo de forma imotivada.

Empregados públicos não possuem a estabilidade prevista na constituição. No entanto:

Mesmo assim, sua dispensa deve respeitar certos requisitos. A decisão administrativa depende de motivação, indispensável em todo o ato administrativo, seja vinculado ou discricionário, cuja previsão implícita está no artigo 93, X da CF/88 e aplicado por analogia à administração pública, ou ainda no artigo 5º, XXXIII da constituição, bem como nos artigos 2º e 50 da Lei 9.784/99. Assim, a demissão só ocorre após a instauração de um procedimento administrativo que apure a existência de falta grave, com a garantia do contraditório e da ampla defesa nos mesmos moldes dos servidores públicos celetistas (SANTIAGO, 2020,p 01).

**2.4 O que muda após a privatização**

Andretta (2019) explica que, com base em decisões dos Tribunais, empregados de empresas públicas tem uma “proteção especial” que não chega a ser estabilidade; eles não podem ser demitidos sem qualquer motivação, ou seja, para mandar embora um empregado que não cometeu infração grave, a empresa pública precisa apresentar pelo menos uma justificativa técnica ou financeira. Depois da privatização, essa proteção acaba e o contrato de trabalho dos empregados públicos segue as regras da Consolidação das Leis do Trabalho e continua válido. Comumente, a empresa privatizada reduz o número de empregados, todavia, usualmente, esse processo passa por um Plano de Demissão Voluntária (PDV), sendo oferecido ao empregado público que adere ao programa benefícios como assistência médica e compensação financeira proporcional ao tempo de trabalho. Na generalidade, os direitos trabalhistas seguem os mesmos, incluindo férias remuneradas, 13º salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), repouso semanal remunerado e vale transporte, seguro desemprego, pagamento de horas extras e adicional noturno, licença maternidade ou paternidade (ANDRETTA, 2019, p. 1-3).

Para muitos trabalhadores o processo de privatização é um choque, porque pressupõe-se que um número razoável de empregados públicos perderão direitos trabalhistas, tornar-se-ão desempregados ou subempregados, receberão salários e benefícios mais baixos, provocando problemas de saúde orgânicos e psicológicos, sentimentos de medo e sofrimento, abalando, assim, a vida profissional e pessoal do indivíduo.

Resta indagar se a privatização ou a desestatização não está a exigir que seja repensado um modelo econômico que contemple, de forma mais adequada, as necessidades do Estado e dos profissionais que trabalham nas estatais.

**2.5 Correios e Programa Nacional de Desestatização**

Foi publicado o Decreto nº 10.066, de 15 de outubro de 2019, qualificando a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, empresa pública federal, para o Programa de Parcerias de Investimentos da Presidência da República (PPI), com o objetivo de realizar estudos visando avaliar alternativas de parceria com a iniciativa privada, bem como, para propor ganhos de eficiência e resultado à mesma, como se lê no artigo 1º do diploma legal consignado (BRASIL, 2019).

Para realização de tais estudos, conforme artigo 3º do Decreto nº 10.066, de 15 de outubro de 2019 (BRASIL, 2019), foi designado um Comitê Interministerial formado por membros da Casa Civil da Presidência da República, coordenado por meio da Secretaria Especial do Programa de Parcerias de Investimentos; pelo Ministério da Economia; Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações; como convidados o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) e a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos.

O parágrafo 7º do artigo 3º do Decreto nº 10.066, de 15 de outubro de 2019 (BRASIL, 2019), prevê um prazo de 180 (cento e oitenta) dias para conclusão dos trabalhos do Comitê Interministerial, contado da contratação dos estudos, prorrogável por igual período.

Matais (2019) informa que, em 25 de abril de 2019, o Presidente da República afirmou que já havia dado sinal verde para que fossem feitos estudos para a privatização da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) (MATAIS, 2019, p. 1).

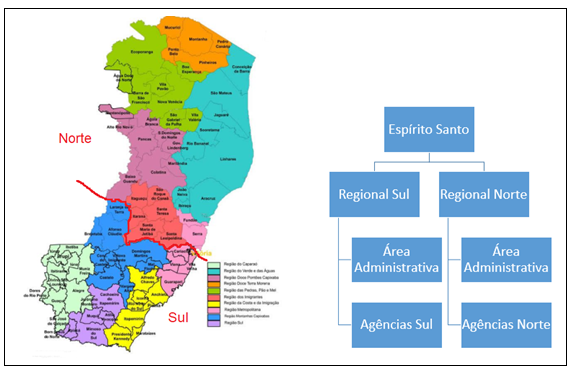
**2.6 Métodos e Procedimentos**

A proposta desse trabalho foi realizar um grupo focal com integrantes da área administrativa e realizar entrevistas individuais semiestruturadas com gerentes das agências, todos subordinados à Gerência Regional Sul do Espírito Santo. Além disso, realizar a observação direta durante os acontecimentos e na aplicação das entrevistas e realização do grupo focal.

O roteiro para entrevista semiestruturada e grupo focal foi elaborado com treze perguntas focadas em três tópicos principais. O primeiro deles buscando por informações sobre a situação trabalhista diante da possibilidade de privatização no qual as perguntas foram baseadas nos seguintes assuntos abordados no aporte teórico da dissertação: diferença entre o regime de trabalho público e privado, estabilidade no emprego, e no que muda após a privatização. O segundo tópico foi baseado nos aspectos psicológicos no qual as perguntas foram amparadas principalmente nos resultados encontrados nos trabalhos científicos correlatos referenciados na Dissertação como por exemplo os que estudaram os impactos nos empregados na privatização das antigas empresas Vale do Rio Doce e Embratel. E o terceiro tópico fundamentou-se na condução do processo de privatização e sua veiculação, tomando por base resultados encontrados no trabalho científico correlato referenciado na Dissertação que buscava compreender como se configura a consciência política e a participação dos sindicalistas em ações coletivas contra a privatização no Espírito Santo (ES) durante o Governo Temer (2016-2018) e no aporte teórico da dissertação.

No Espírito Santo, a rede de atendimento é formada por mais de cem agências próprias e mais de vinte agências terceirizadas, divididas geograficamente em dois territórios, sendo delimitada à primeira região da cidade de Vitória até a divisa com o Estado da Bahia e a outra região, delimitada da cidade de Vila Velha até a divisa com o Estado do Rio de Janeiro. Esses territórios compõem as Gerencias Regionais de Atendimento Norte e Sul no ES, respectivamente.

Figura 1 – Rede de atendimento no Espírito Santo.



Fonte: Elaboração própria.

Cada Gerência Regional de Atendimento é composta por um grupo de agências, tendo no mínimo uma agência em cada município que compõe a área geográfica da região, e de uma equipe administrativa para realizar a gestão das agências subordinadas territorialmente. Na Gerencia Sul, a equipe administrativa é composta por doze empregados e a rede de agências, por quarenta e seis agências de atendimento dentro da área de abrangência territorial.

A amostragem foi limitada a um grupo focal, composto por empregados da área administrativa e entrevistas com gerentes de agências da Gerência Regional de Atendimento Sul do Espírito Santo em razão de que há dificuldades em obter autorização dos superiores para pesquisa, para acesso e utilização de documentos oficiais da Empresa, sendo um complicador para uma pesquisa de forma mais ampla e abrangente; não há como indagar o contingente de quase cem mil empregados diretos da Empresa; os empregados administrativos auxiliam na gestão da Gerência Regional e, com isso, têm relacionamento profissional e contato com todos os empregados da Gerência regional; e os gerentes das agências, da mesma forma, têm contato com a área administrativa e com os empregados subordinados a ele na agência. Isso credencia os empregados participantes da pesquisa a terem propriedade em expressar seus sentimentos, sua visão, e a dos demais empregados da Gerência Regional Sul em relação ao assunto; a situação estudada ocorre de forma isonômica para todos os empregados da empresa. Assim, os empregados participantes estão habilitados a expressar e fornecer as informações relevantes para que sejam atingidos os objetivos propostos neste estudo, de forma a possibilitar a obtenção de respostas significativas para o problema investigado.

Por fim, os integrantes da área administrativa da Gerência Regional Sul foram convidados e orientados sobre a pesquisa, sendo que quatro integrantes aceitaram participar. Previamente, foi verificada a agenda de todos e marcada a data, local e horário de realização do Grupo Focal, fora da empresa. No dia da realização, um integrante não compareceu e não participou. Os demais foram orientados em como se daria a coleta de dados, através do Grupo Focal, assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice C) e participaram de uma reunião, com duração aproximada de 01h30min. Houve a dificuldade em se conseguir mais integrantes por conta do assunto tratado, pelo momento da Pandemia do COVID-19 e, também, pelo fato do encontro ter que ocorrer em dia e horário não comercial (fora do expediente e fora da empresa).

Em seguida, foi realizado o convite a participar da pesquisa aos gerentes das agências localizadas nos municípios de Cariacica e Viana/ES, que ficam dentro da região da Gerência Regional Sul. As entrevistas foram todas marcadas com antecedência e considerando sempre a disponibilidade dos entrevistados. Foram realizadas pessoalmente, de forma individual, fora da empresa e tiveram a duração aproximada de 1h cada uma. Cada entrevistado assinou o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Houve também muita dificuldade em se conseguir mais participantes, apesar do convite, muito por conta do assunto, da Pandemia da COVID-19 e pelo fato dos demais gerentes que pertencem à região territorial da Gerência Regional Sul estarem localizados em agências do interior do Estado, o que ocasionou dificuldades de deslocamento, ainda considerando, para isso, a pandemia da COVID-19.

Com vistas a responder ao problema e aos objetivos que essa pesquisa de dissertação de mestrado se propôs, os dados coletados previamente pelo grupo focal e entrevistas individuais semiestruturadas transcritos e observação direta realizada, foram analisados e interpretados pelo método de análise de conteúdo, conforme Bardin (2011).

**2.8 Análise e Discussão dos Dados**

Inicialmente, foi realizada a transcrição das entrevistas e a junção de todo o material para análise. É importante destacar que as observações, realizadas pelo analista, contribuíram para enriquecer a análise dos textos, considerando que estas também expressam com fidedignidade outras formas de comunicação.

Em seguida, foi realizada a primeira fase, a pré-análise, configurando primeiro a leitura flutuante de todos os dados coletados, de modo a conhecer os textos das entrevistas transcritas, a definição do *corpus* de análise e a elaboração de indicadores de acordo com os objetivos específicos desse trabalho e o aporte teórico, a fim de interpretar o conteúdo posteriormente. Em seguida, foi realizada a leitura minuciosa do teor das entrevistas, e a preparação do material através da marcação, em destaque, das informações mais relevantes observadas, de acordo com o tema e os objetivos propostos.

Concluída a primeira fase, acima descrita, partiu-se para a exploração do material, que constituiu a segunda fase. Inicialmente foi feita a exploração das marcações em destaque realizadas anteriormente, identificando, recortando e tabulando em excel, bem como, configurando as primeiras unidades de registro e de contexto, capitando assim a essência da comunicação sobre o assunto, de acordo com as características do conteúdo.

Após agrupados de acordo com temas correlatos e considerando ainda a co-ocorrência, intensidade e significação, os recortes foram classificados e agregados, criando, assim, dezesseis categorias iniciais. Em seguida, essas categorias foram analisadas e agrupadas nas quatro categorias finais.

A terceira fase compreendeu o tratamento dos resultados, inferência e interpretação, buscando captar e exaurir os mais importantes conteúdos manifestos e latentes contidos em todo o material coletado, buscando o amparo dos dados no referencial teórico, nos periódicos e literatura existentes sobre o tema.

As categorias iniciais configuraram-se como as primeiras impressões acerca da realidade da situação estudada. Resultaram do processo de categorização de acordo com as características do conteúdo encontrado nas entrevistas transcritas chegando um total de dezesseis categorias, que deram suporte às quatro categorias finais.

As categoriais iniciais corroboraram a criação das categorias finais apresentadas abaixo. A junção das categorias resultou em quatro categorias finais, sendo: “Aspectos psicológicos do discurso da privatização”, “A condução do processo de privatização”, “Aspectos trabalhistas decorrentes do discurso de privatização” e “Propostas para manutenção dos direitos”, as quais são detalhadas nessa seção.

Quadro 1 – Características: categoria final I.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CATEGORIA INICIAL** | **CONCEITO** | **CATEGORIA FINAL** |
| **Empresa respeitada** | Relata o sentimento de orgulho de trabalhar nessa empresa; | **I. Aspectos psicológicos do discurso da Privatização** |
| **Sentimentos sobre a possibilidade de privatização** | Evidencia o sentimento dos funcionários diante da possibilidade de a empresa ser privatizada; |
| **Envolvimento da família** | Evidencia que os efeitos estão afetando, além do empregado, a família dele, as pessoas ao redor; |
| **Sentimentos que ultrapassam o limite legal** | Relata a sensação difícil de estar convivendo com o processo de privatização; |
| **Sentimentos do empregado em relação a empresa** | Referência ao sentimento do empregado com a decisão pela privatização da empresa que ele trabalha; |
| **Reflexo da atuação na atividade do trabalho** | Evidencia a influência do discurso de privatização no desempenho das atividades do funcionário no trabalho. |
| Fonte: Elaboração própria. | | | | |

Quadro 2 – Características: categoria final II.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CATEGORIA INICIAL** | **CONCEITO** | **CATEGORIA FINAL** |
| **Falta de informação sobre o assunto** | Foca na desinformação, na falta de informações oficias sobre os empregados no processo de privatização; | **II. A condução do processo de privatização** |
| **Veiculação das informações pela mídia externa em geral** | Evidencia que as informações sobre o que poderá ocorrer com os empregados são noticiadas somente pela mídia externa à empresa; |
| **Empregado não é ouvido e não participa do processo de privatização** | Relata que apesar do assunto influenciar os empregados, eles não foram ouvidos e não participam do processo. |

Fonte: Elaboração própria.

Quadro 3 – Características: categoria final III.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CATEGORIA INICIAL** | **CONCEITO** | **CATEGORIA FINAL** |
| **Segurança** | Referência à necessidade de se sentir seguro no fato de ter um emprego, de onde tirar seu sustento; | **III. Aspectos Trabalhistas diante do discurso de privatização** |
| **Salários e benefícios** | Evidencia efeitos que já estão ocorrendo e a sensação do que possa a vir ocorrer em relação ao emprego, salário e benefícios, diante do discurso de privatização; |
| **Estabilidade** | Foca no quanto o empregado sente ter estabilidade, mesmo sendo CLT e na preocupação com essa perda no caso de privatização; |
| **Perda do poder de negociar** | Relata a perda do poder de negociação na data base (acordo coletivo de trabalho), advinda da privatização. |

Fonte: Elaboração própria.

Quadro 4 – Características: categoria final VI.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CATEGORIA INICIAL** | **CONCEITO** | **CATEGORIA FINAL** |
| **Possibilidade de transferência para outros órgãos** | Evidencia a preocupação e sugestão do empregado em haver possibilidade de transferência, reaproveitamento em outros órgãos ou entes da Administração Pública; | **IV. Propostas para manutenção dos direitos** |
| **Garantia de direitos, benefícios ou até mesmo do emprego depois de privatizado** | Relata a falta de garantia dos direitos e a necessidade de existir um compromisso em manter o emprego e os direitos dos funcionários em caso de privatização; |
| **Escolha entre permanecer público ou ir para iniciativa privada** | Relata o desejo dos funcionários em existir opções, que diante de ter feito um concurso público o empregado possa optar em continuar público ou ir para a iniciativa privada em caso de privatização. | **IV. Propostas para manutenção dos direitos** |

Fonte: Elaboração própria.

Em análise dos dados permite afirmar que foram investigadas as perdas de direitos e vantagens trabalhistas, e, em dois momentos. Considerando, primeiramente, o momento atual de incerteza sobre a possibilidade futura de privatização, foi relatado pelos entrevistados que os empregados estão sofrendo perdas por conta do discurso de privatização, como se fosse uma forma de preparação da empresa para tal, sendo a forma de oferecimento do plano de saúde pela empresa, redução drástica das cláusulas do acordo coletivo de trabalho com perdas de benefícios e já sentiram a perda do poder de negociação com a Empresa na data base (Acordo coletivo de trabalho). Na investigação de uma projeção de privatização, foi relatado a preocupação em ter mais benefícios reduzidos, restando somente os previstos na CLT e a preocupação em tornar-se empregado privado, podendo ser demitido sem a necessidade de motivação.

Além disso, os entrevistados foram indagados sobre os impactos emocionais e psicológicos oriundos da possibilidade de se tornarem empregados da iniciativa privada. Relataram a preocupação em perder o *status* de empregado público conquistado pelo concurso público; o impacto na saúde (psicológico) através do afloramento de sentimentos como ansiedade, medo, preocupação e a baixa na autoestima; o impacto causado também na família por conta da grande exposição do assunto na mídia e nas redes sociais; o impacto no “relacionamento com a empresa”, por conta da incerteza; e o impacto na motivação do desempenho no ambiente de trabalho também por conta da indefinição que está gerando incerteza.

Além disso, os entrevistados foram indagados sobre a participação dos mesmos na condução e na veiculação das informações referentes ao processo de privatização. Foi identificado que os empregados não participam do processo de privatização, que, segundo os entrevistados, existem indícios de que o alto escalão da empresa pode estar participando, mas que as informações repassadas são de que a privatização está em estudo, e nada mais. E, corroborando a isso, ficou evidenciado também, que apesar da empresa constar do programa de parceria e investimentos, as únicas informações recebidas pelos empregados vem da mídia e das redes sociais. Internamente permanece o discurso que “está em estudo”.

Além das conclusões acima, foi relatado pelos entrevistados o sentimento de não compreenderem e não concordarem com a possibilidade de privatização da empresa por motivos diversos, dentre eles por enxergarem a empresa como um patrimônio do povo brasileiro, como o único braço do governo federal presente fisicamente em todos os municípios do país, e também pelo fato da empresa ser o operador logístico de muitas políticas públicas como por exemplo a distribuição de livros didáticos, apoiando a realização do Enem, no transporte de materiais biológicos, desempenhando assim a função de agentes de integração, inclusão e desenvolvimento social, atuando em parceria com entidades de todas as esferas e poderes em prol dos brasileiros. E ainda pelo fato da empresa ter o potencial de poder atuar como Balcão do Cidadão através de parcerias com outros órgãos públicos para realização de serviços como por exemplo emissão de carteiras de identidade, carteiras de trabalho ou até mesmo de passaportes, encurtando distâncias e proporcionando melhor qualidade de vida aos brasileiros.

**3. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Por último foi observado também um sentimento de indignação, por não existir ainda nenhuma previsão sobre possibilidades aos empregados, já que em relação a empresa, o processo de desestatização está em andamento.

A respeito da replicabilidade do trabalho, é possível, considerando que existe uma estratégia de gestão desse governo em privatizar todas as empresas públicas federais. Sendo assim, desde que o órgão/ente esteja incluído na possibilidade de passar por mudanças em que existem indícios de que os empregados/servidores não estejam sendo considerados no processo, pois os procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa já são bastante disseminados, além de estarem descritos de forma clara, e, considerando, ainda, a facilidade de acesso dessa dissertação que originou o produto.

Como já dito no trabalho, o levantamento de dados de campo foi difícil etapa por conta principalmente da pandemia da COVID-19, da dificuldade em obter autorização para acesso e utilização de documentos oficiais da Empresa, e devido ao tamanho da Empresa e quantitativo de funcionários.

Em função dos motivos citados, recomenda-se para trabalhos futuros a incorporação ao presente modelo da realização com ampliação de empregados participantes de entrevistas, inclusive de outras áreas da empresa, e ainda da inserção de dados oficiais sobre os participantes como por exemplo informações de absenteísmo, de motivos de afastamentos médicos, avaliações de desempenho, acordo coletivo de trabalho, etc.

Por fim sugere-se também a realização do presente modelo de pesquisa em outras empresas públicas federais que estejam incluídas ou em iminência de inclusão no programa de parceria e investimentos do Governo Federal para privatização.

**REFERÊNCIAS**

ANDRETTA, Felipe. O que acontece com um empregado de empresa estatal que é privatizada? 2019. **UOL**. Disponível em: https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2019/10/04/funcionarios-estatais-privatizacao-direitos-trabalhistas-empregado-publico.htm?cmpid=copiaecola. Acesso em: 4 maio 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Mandado de Segurança nº 25.181 DF**. Relator: Ministro Marco Aurélio. Brasília (DF), 10 nov. 2005. Disponível em: <stf.jusbrasil.com.br/jurisprudência/14735714/mandado-de-seguranca-ms-25181-df>. Acesso em: 10 mar. 2020.

BRASIL. Constituição (1934). Constituição [da] República dos Estados Unidos do Brasil. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Rio de Janeiro (RJ), 16. Jul. 1934. Disponível em: < planalto.gov.br/ccivil-03/constituição/constituição34.htm>. Acesso em: 6 abr. 2020.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília (DF), 5 out. 1988. Disponível em: planalto.gov.br/ccivil-03/constituição/constituição.htm>. Acesso em: 2 mar. 2020.

BRASIL. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em: 30 abr. 2013.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília (DF), 10 jan. 2002. Disponível em: <planalto.gov.br/ccivil\_03/leis/2002/l10406.htm> Acesso em: 5 mar. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.334, de 13 de setembro de 2016. Cria o Programa de Parcerias de Investimentos – PPI; altera a Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília (DF), 13 set. 2016. Disponível em: <planalto.gov.br/ccivil\_03/ato2015-2018/2016/Lei/L13334.htm> Acesso em: 3 fev. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal (STF). **Mandado de Segurança nº 21.332-1 Distrito Federal.** Relator: Ministro Paulo Brossard. Brasília (DF), 3 dez. 1992. Disponível em: <redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?doc=TP=AC&docID=85492>. Acesso em: 20 mar. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Ação de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5.624.** Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Brasília (DF), 6 jun. 2019. Disponível em: <portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5093069>. Acesso em: 4 abr. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Recurso Extraordinário nº 589.998 PI**. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Brasília (DF), 20 mar. 2013. Disponível em:<stf.jusbrasil.com.br/jurisprudência/24806878/recurso-extraordinário-re-589998-pi-stf>. Acesso em: 10 mar. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Recurso Extraordinário nº 220.906-9 DF.** Relator: Ministro Maurílio Corrêa. Brasília (DF), 16 nov. 2000. Disponível em:<redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jso?docTP=AC&docID=249355>. Acesso em: 12 mar. 2020.

DONAHUE, John D.. **Privatização – Fins Públicos Meios Privados**. Rio de Janeiro: Editora Jorge Zahar Editor, 1992.

DRUCKER, Peter F. Prática da Administração de Empresa. 2° edição. Rio de Janeiro: Ed. Fundo de Cultura, 1964, P.60.

FERREIRA, Érica Chulvis do Val et al. Privatização e mudanças organizacionais: um estudo de caso sobre transformação cultural e comportamental. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 8, n. 3, p. 468-491, 2010.

FERREIRA, Luciene Braz; TORRECILHA, Nara; MACHADO, Samara Haddad Simões. A técnica de observação em estudos de administração. **Encontro da ANPAD**, v. 36, p. 1-15, 2012.

FOSSÁ, M. I. T. **Proposição de um constructo para análise da cultura de devoção nas empresas familiares e visionárias**. 2003. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2003.

FURTADO, Lucas Rocha. **Curso de Direito Administrativo**. 2.edição. Belo Horizonte: Fórum, 2010.

GOMES, Camila Paula de Barros. **Revista Juris UniToledo**, Araçatuba, SP, v. 02, n. 02, p. 27-38, abr./jun.2017. Acesso em: 31 mar. 2020.

HESKETH, José Luiz; COSTA, Maria TPM. Construção de um instrumento de medição de satisfação no trabalho. **Rev. adm. empres.**, São Paulo, v. 20, n. 3, pág. 59-68, setembro de 1980. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S0034-75901980000300005&lng=en&nrm=iso>. acesso em 15 de novembro de 2020.  https://doi.org/10.1590/S0034-75901980000300005 .

LENNON, John. 9 diferenças entre a carreira pública e a privada. 2019. **Canal do Ensino**. Disponível em: <canaldoensino.com.br/blog/9-diferencas-entre-a-carreira-publica-e-aprivada>. Acesso em: 30. Abr. 2020.

MAGALHÃES, C. H.; RODRIGUES, M. S. Volta Redonda pós-privatização da Cia. Siderúrgica Nacional: a crise de uma cidade monoindustrial em busca de uma nova identidade econômica. **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional**, v. 11, n. 2, 2015.

MATAIS, Andreza. Bolsonaro diz que deu sinal verde para estudos de privatização dos Correios. 2019. **Jornal Estadão**. Disponível em: <economia.uol.com.br/noticias/estadão-conteudo/2019/04/25/Bolsonaro-diz-que-deu-sinal-verde-para-se-estudar-a-privatizacao-dos-correios.htm>. Acesso em: 2 abr. 2020.

MOCELIN, Daniel Gustavo. Qualidade do emprego nas telecomunicações pós-privatização. **Cafajeste. CRH** , Salvador, v. 20, n. 50, pág. 299-318, agosto de 2007. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S0103-49792007000200008&lng=en&nrm=iso>. acesso em 15 de novembro de 2020.

OLIVEIRA NETO, Joaquim Francisco de. **Consciência política e participação dos sindicalistas em ações coletivas contra a privatização**. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas da Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2019.

PASSOS, Jonathan Vieira. Regimes jurídicos de trabalho: semelhanças e diferenças entre o regime celetista (Decreto-Lei nº 5.452/43) e o regime estatutário da União (Lei nº 8.112/90). Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 19, n. 3852, 17 jan. 2014.

PORTO ALEGRE. Tribunal Regional Federal da Quarta Região. Terceira Turma. **Recurso de Apelação Cível nº 5061502-61.2014.404.7000 PR 5061502-61.2014.404.7000**. Relatora: Desembargadora Federal Marga Inge Barth Tessler. Porto Alegre (RS), 25 abr. 2017. Disponível em: https://trf-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/464944874/apelacao-civel-ac-50615026120144047000-pr-5061502-6120144047000. Acesso em: 6 abr. 2020.

RIBEIRO, E. A. A perspectiva da entrevista na investigação qualitativa. In: **Evidência: olhares e pesquisa em saberes educacionais**. Araxá/MG, n. 04, p.129-148, maio de 2008.

RIBEIRO, Paulo Silvino. Os anos 80 no Brasil: aspectos políticos e econômicos. **Brasil Escola**. 2020. Disponível em: https://brasilescola.uol.com.br/sociologia/os-anos-80-no-brasil-aspectos-politicos-economicos.htm. Acesso em 01 de abril de 2020.

RODRIGUES, Bruno Duarte. **Estabilidade no Setor Público:** uma abordagem do instituto em relação a avaliação de desempenho no estado de minas gerais como uma possível causa para geração de conflitos. 2017. 46 f. Monografia (Especialização) - Curso de Especialização em Administração Pública e Gestão Governamental, Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, Fundação João Pinheiro, Belo Horizonte, 2017. Disponível em: http://monografias.fjp.mg.gov.br/handle/123456789/2333. Acesso em: 10 set. 2020.

RUSSO. Fatima Ferreira. Privatização da Vale do Rio Doce: valores, manifestações e impucações. Fundação Getúlio Vargas. FGV. Dissertação de Mestrado. Rio de Janeiro. 2002. Disponível em: < http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace;/bitstream/handle/10438/3567/000312977.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 05. Nov. 2020.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B. **Metodología de la investigación**. México: McGraw-Hill, 1991.

SANTIAGO, Emerson (ed.). **Estabilidade de empregados públicos**. Disponível em: https://www.infoescola.com/direito/estabilidade-de-empregados-publicos/. Acesso em: 10 nov. 2020.

SÃO PAULO. Tribunal Regional Federal da Terceira Região. Sexta Turma. **Recurso de Apelação Cível nº 0014725-80.2015.4.03.6100 SP**. Relatora: Desembargadora Federal Consuelo Yoshida. São Paulo (SP), 5 set. 2019. Disponível em: https://trf-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/756704805/apelacao-civel-apciv-00147258020154036100-sp. Acesso em: 6 abr. 2020.

SILVA, Andressa Hennig; FOSSÁ, Maria Ivete Trevisan. Análise de conteúdo: exemplo de aplicação da técnica para análise de dados qualitativos. **Qualitas Revista Eletrônica**, v. 16, n. 1, 2015.