



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA**



GILBERTO LIMA ARAUJO

**REFLEXOS DO DISCURSO DA PRIVATIZAÇÃO SOBRE OS EMPREGADOS
PÚBLICOS**

**VITÓRIA-ES
2020**



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA**



GILBERTO LIMA ARAUJO

REFLEXOS DO DISCURSO DA PRIVATIZAÇÃO SOBRE OS EMPREGADOS PÚBLICOS

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Gestão Pública, do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas, da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Gestão Pública.

Orientadora Prof.^a Dr.^a Dora Berger.

VITÓRIA-ES

2020

A663r **Araújo, Gilberto Lima**

Reflexos do discurso da privatização sobre os empregados públicos /
Gilberto Araújo Lima. - 2020.

157f. : il.

Orientadora: Dora Berger.

Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão pública) – Universidade
Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas.

Bibliografia: 136-144.

1. Correios. 2. Privatização. 3. Empregado Público. I. Berger, Dora.
II. Universidade Federal do Espírito Santo. III. Centro de Ciências
Jurídicas e Econômicas. IV. Programa de Pós-Graduação em Gestão
Pública. V. Título

CDU: 338.2



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA



GILBERTO LIMA ARAUJO

REFLEXOS DO DISCURSO DA PRIVATIZAÇÃO SOBRE OS EMPREGADOS PÚBLICOS

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Gestão Pública, do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas, da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Gestão Pública.

Orientadora Prof.^a Dr.^a Dora Berger.

Aprovada em ___ de _____ de 2020.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Dora Berger
Universidade Federal do Espírito Santo
Orientadora

Prof.^a Dr.^a Luciane Weber Baia Hees

Prof.^a Dr.^a Taciana de Lemos Dias

Dedico este trabalho aos meus pais, Lenildo Araújo e Nilda Araújo; à minha namorada, Rafaela e à minha irmã, Adriana.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro lugar, a Deus, por ter me dado forças e saúde para concluir esta Dissertação.

Aos meus pais e à minha irmã, que me criaram, me educaram, cuidaram e cuidam de mim e torceram muito para que eu realizasse este trabalho.

À minha namorada, minha companheira “doze do sete”, que esteve ao meu lado durante toda esta trajetória do Mestrado, sempre me dando força e fazendo lembrar-me de que eu conseguiria concluir mais esta etapa de vida; E pela paciência admirável e fora do comum comigo.

À minha família, minha fortaleza, meu espelho de vida hoje e sempre.

À minha Orientadora, Professora Doutora Dora Berger, pelo cuidado e pela condução no desenvolvimento desta Pesquisa.

À Professora Doutora Betânia Jacob Stange Lopes, que tão gentilmente aceitou participar e colaborar com esta Dissertação na Banca de Qualificação.

Às Professoras Doutora Taciana de Lemos Dias e Doutora Luciane Weber Baia Hees, membros da Banca de Defesa da Dissertação de Mestrado, pelo interesse em contribuir para o desenvolvimento deste Projeto.

À Universidade Federal do Estado do Espírito Santo (UFES), que me possibilitou esta incrível oportunidade acadêmica.

À Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT), que me proporcionou concorrer à vaga de mestrado na UFES.

Aos colegas, que responderam à pesquisa proposta nesta dissertação.

ARAÚJO, Gilberto Lima. **Reflexos do discurso da privatização sobre os empregados públicos**.2020.157f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão pública) – Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas, 2020.

RESUMO

Introdução: O Brasil, assim como em boa parte do mundo, atravessa uma grave crise econômica, ocasionando reflexos no modelo de emprego tradicional, regido por um contrato formal que define relações de trabalho não eventuais com o recebimento de contrapartida através de salário fixo que está passando por transformações, que tendem a não retornar ao ponto de origem. Diante da citada crise, 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. **O problema:** A privatização de empresas públicas envolve também uma estratégia de Gestão Pública dos recursos humanos, na medida em que, durante o processo, são desligados do serviço público de forma obrigatória e despreparada. Ainda que um dos reflexos da privatização seja o alto índice de demissões posteriores, não se observa no programa de desestatização estratégias voltadas aos empregados dessas empresas públicas. Quando o governo discursa que pretende privatizar todas as empresas públicas, estamos falando de uma população de empregados públicos de mais de oitocentas mil pessoas. Assim, encontrou-se justificativa para a pesquisa por tratar-se de uma estratégia de gestão pública do governo federal, de combate ao desemprego e seus efeitos, ser um desafio aos governos e ainda por tratar-se do interesse de quase quinhentos mil empregados públicos federais. 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**, são utilizados fundamentos sobre Administração Indireta, em especial a empresa pública e seu regime de pessoal, sobre o Emprego e a Carreira Profissional, estabilidade e o reflexo da privatização, Desestatização e Serviços Postais. Quanto aos **métodos e procedimentos**, foi utilizada a abordagem qualitativa e diagnóstica, configurando-se a pesquisa como exploratório-descritiva. A coleta de dados se deu por meio de grupo focal com empregados administrativos e entrevistas individuais semiestruturadas, com gerentes de agências, realizadas fora do local de trabalho e da empresa, todos com empregados públicos da Gerência Regional de Atendimento Sul da Superintendência Estadual do Espírito Santo da empresa estudada e ainda, através da observação direta. Com isso, de posse dos **resultados** foi 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. Foi relatado que o discurso de privatização tem causado impactos psicológicos no empregado e em sua família e a indignação dos empregados por conta da incerteza, por falta de informações oficiais sobre a situação do empregado durante o processo. A partir dos resultados, **como produto técnico**, foi elaborado o projeto: **Relatório técnico diagnóstico:** anteprojeto, contendo informações sobre os impactos causados pelo discurso de privatização nos empregados públicos, bem como, sugestões de ações visando minimizá-los.

Palavras-chave: Empregado Público. Privatização. Desemprego. Gestão Pública.

ARAÚJO, Gilberto Lima. **Reflections of the privatization discourse on public employees**. 2020. 157f. Dissertation (Professional Master in Public Management) - Federal University of Espírito Santo, Center for Legal and Economic Sciences, 2020.

ABSTRACT

Introduction: Brazil, as well as in a good part of the world, is going through a serious economic crisis causing reflections in the traditional employment model, governed by a formal contract that defines non-casual work relations with the receipt of compensation through a fixed salary that is passing due to transformations, which tend not to return to the point of origin due to the fact that in the national territory we have more than four hundred public companies and in view of the aforementioned crisis, the federal government found itself obliged to seek strategies to raise resources and reduce costs, one of which was a privatization program is underway that provides for the sale of many state-owned companies. **The problem:** The privatization of Public Companies also involves a Public Management strategy for its human resources as they are disconnected from the public service during the process in a mandatory and unprepared manner and even though one of the consequences of privatization is the high rate of subsequent dismissals. , and we did not observe in the privatization program strategies aimed at the employees of these public companies. When the government speaks that it intends to privatize all Public Companies, we are talking about a population of public employees of more than eight hundred thousand people. Thus, it was found justification for the research in dealing with a Federal Government Public Management strategy, combating unemployment and its effects being a challenge to governments and still dealing with the interest of almost five hundred thousand federal public employees. Thus, the **main objective** is to identify the consequences of the privatization discourse on employees of a federal public company. In **theoretical terms**, fundamentals are used on Indirect Administration, especially the Public Company and its personnel regime, on Employment and Professional Careers, Stability and the reflex of privatization, Privatization and Postal Services. As for the **methods and procedures**, the qualitative, diagnostic approach was used, configuring the research as exploratory-descriptive. Data collection took place through a focus group with administrative employees and semi-structured individual interviews with agency managers, carried out outside the workplace and the company, all with public employees from the Southern Regional Service Management of the Espírito Santo State Superintendence. studied company and also through observation. As a **result**, having obtained the results, it was possible to show that before privatization there is already a feeling of loss of labor benefits in the employee and also the fear of loss of employment and of more benefits if privatization actually occurs. It was reported that the privatization discourse has had an impact on the psychological aspects of the employee and his family and the employees' indignation due to uncertainty, due to the lack of official information about the employee in the process. From the results, as a **technical product**, the project was elaborated: **Technical report: preliminary project** containing the impacts caused by the privatization discourse on public employees and with suggestions for actions aimed at minimizing them.

Keywords: Post Office. Public employee. Privatization. Unemployment. Public Management.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Figura 1 – Rede de atendimento no Espírito Santo.....	88
Figura 2 – Andamento do processo.....	119

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Evolução do Quadro de Pessoal Contratado/Efetivo – 2006 A 2019.....	20
--	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Administração Pública.....	25
Quadro 2 – Diferenças entre Autarquia e Fundação Pública.....	29
Quadro 3 – Apresentação dos trabalhos correlatos.....	80
Quadro 4 - Características metodológicas da pesquisa.....	82
Quadro 5 – Características: categoria final I.....	113
Quadro 6 – Sentimentos relatados pelos participantes.	115
Quadro 7 – Características: categoria final II.....	118
Quadro 8 – Características: categoria final III.....	123
Quadro 9 – Características: categoria final III.....	126
Quadro 10 – Possibilidades sugeridas.....	127
Quadro 11 – Objetivos, interferências e sugestões.....	131

LISTA DE SIGLAS

ADPF - Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental

BACEN - Banco Central do Brasil

BANDES - Banco Nacional de Desenvolvimento do Estado do Espírito Santo

BANESTES - Banco do Estado do Espírito Santo

BNDES - Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social

CADE - Conselho Administrativo de Defesa Econômica

CEF - Caixa Econômica Federal

CESAN - Companhia Espírito-santense de Saneamento

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho CLT

CMB - Casa da Moeda do Brasil

CND - Conselho Nacional de Desestatização

CNPJ - Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas

CNPq - Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

DENATRAN - Departamento Nacional de Trânsito

ECT - Empresa de Correios e Telégrafos

ESESP - Escola de Serviço Público do Estado do Espírito Santo

FENAE - Federação Nacional das Associações do Pessoal da Caixa Econômica Federal

FGV - Fundação Getúlio Vargas

FIOCRUZ - Fundação Oswaldo Cruz

FUNAI - Fundação Nacional do Índio

FUNASA - Fundação Nacional da Saúde

INFRAERO - Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária

INMETRO - Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia

INPE - Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais

INPI - Instituto Nacional da Propriedade Industrial

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

IPAJM - Instituto de Previdência dos Servidores do Estado do Espírito Santo

IPTU - Imposto Predial Territorial Urbano IPTU

JUCEES - Junta Comercial do Estado do Espírito Santo

MCTIC - Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações

MOBRAL - Movimento Brasileiro de Alfabetização

PDV - Plano de Demissão Voluntária

PEC - Proposta de Emenda Constitucional

PETROBRÁS - Petróleo Brasileiro S.A.

PIS - Integração Social

PND - Plano Nacional de Desenvolvimento

PND - Programa Nacional de Desestatização

POSTALIS - Instituto de Previdência Complementar

PPI - Programa de Parcerias de Investimentos

PROÁLCOOL - Programa Nacional do Álcool

RFFSA - Rede Ferroviária Federal S/A

SEDURB - Secretaria de Estado de Saneamento Habitação e Desenvolvimento Urbano

SEFAZ - Secretaria de Estado da Fazenda

STF - Supremo Tribunal Federal

UFES - Universidade Federal do Espírito Santo

UPU - União Postal Universal

SUMÁRIO

1	CONSIDERAÇÕES INICIAIS.....	18
1.1	TEMPORALIDADES.....	18
1.2	O TEMA.....	19
1.3	CONTEXTUALIZAÇÃO E JUSTIFICATIVA.....	21
1.4	OBJETIVO GERAL.....	22
1.5	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	22
1.6	PRODUTO TÉCNICO OBTIDO.....	23
2	APORTE TEÓRICO.....	24
2.1	PESSOAS JURÍDICAS DE DIREITO PÚBLICO INTERNO.....	24
2.1.1	Autarquia Pública.....	25
2.1.2	Fundação Pública.....	27
2.1.3	Empresa Pública e Sociedade de Economia Mista.....	29
2.1.3.1	Regências legais.....	29
2.1.3.2	Conceitos.....	32
2.1.3.3	Características comuns.....	33
2.1.3.3.1	<i>Criação e extinção.....</i>	<i>33</i>
2.1.3.3.2	<i>Personalidade jurídica de direito privado.....</i>	<i>34</i>
2.1.3.3.3	<i>Atividades que realizam.....</i>	<i>36</i>
2.1.3.3.4	<i>Vinculação aos fins definidos na lei instituidora.....</i>	<i>37</i>
2.1.3.3.5	<i>Controle interno e externo.....</i>	<i>37</i>
2.1.3.4	Características distintivas.....	40
2.1.3.4.1	<i>Forma de organização.....</i>	<i>40</i>
2.1.3.4.2	<i>Composição do capital.....</i>	<i>42</i>
2.1.3.4.3	<i>Foro processual.....</i>	<i>43</i>
2.1.3.4.4	<i>Patrimônio.....</i>	<i>44</i>
2.1.3.4.5	<i>Regime de pessoal.....</i>	<i>45</i>
2.2	O EMPREGO E A CARREIRA.....	50
2.2.1	Importância do emprego e trabalho.....	50
2.2.2	Contrato Psicológico.....	51
2.2.3	Regimes de trabalho: estatutário e celetista.....	53
2.2.3.1	Regime Estatutário.....	53
2.2.3.2	Regime Celetista.....	54

2.2.4	Diferenças entre carreira pública e privada.....	54
2.2.5	Estabilidade.....	58
2.2.6	O que muda após a privatização.....	59
2.3	DESESTATIZAÇÃO	60
2.3.1	Conceito.....	60
2.3.2	Surgimento do Plano Nacional de Desestatização.....	60
2.3.3	Desestatização sob a ótica da Constituição Federal.....	66
2.3.4	Desestatização sob o prisma de leis infraconstitucionais.....	69
2.3.5	Correios e Programa Nacional de Desestatização.....	69
2.3.6	Órgão máximo do Programa Nacional de Desestatização.....	70
2.4	SERVIÇOS POSTAIS	71
2.4.1	Regime de privilégio dos serviços postais.....	71
2.4.2	Serviço postal no cenário externo.....	75
2.5	TRABALHOS CORRELATOS.....	77
3	METODOS E PROCEDIMENTOS.....	79
3.1	ABORDAGEM.....	80
3.2	TIPOLOGIA DA PESQUISA.....	81
3.3	INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS.....	81
3.3.1	Grupo Focal.....	82
3.3.2	Entrevista Individual Semiestruturada.....	83
3.3.3	Observação.....	84
3.4	POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	85
3.4.1	População.....	85
3.4.2	Amostra.....	87
3.4.2.1	Grupo Focal – Área Administrativa – Participantes.....	87
3.4.2.2	Entrevista Individual Semi-Estruturada – Gerentes De Agências.....	88
3.5	FORMA PLANEJADA DE TRATAMENTO DOS DADOS.....	89
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS.....	90
4.1	CATEGORIAS INICIAIS.....	91
4.1.1	Segurança.....	91
4.1.2	Empresa respeitada.....	92
4.1.3	Sentimentos sobre a possibilidade de privatização.....	93

4.1.4 Envolvimento da família.....	94
4.1.5 Sentimentos que ultrapassam o limite legal.....	95
4.1.6 Sentimentos do empregado em relação a Empresa.....	96
4.1.7 Reflexo na atuação da atividade no trabalho.....	97
4.1.8 Falta de comunicação sobre o assunto.....	98
4.1.9 A veiculação das informações pela mídia em geral.....	99
4.1.10 Empregado não é ouvido e não participa do processo de privatização.....	100
4.1.11 Salário e Benefícios.....	101
4.1.12 Estabilidade.....	103
4.1.13 Perda do poder de negociar.....	104
4.1.14 Possibilidade de transferência para outros Órgãos.....	105
4.1.15 Garantida de direitos, benefícios ou até mesmo do emprego depois de privatizado.....	106
4.1.16 Escolha entre permanecer público ou ir para iniciativa privada.....	108
4.2 CATEGORIAS FINAIS.....	109
4.2.1 Aspectos psicológicos do discurso da privatização.....	110
4.2.2 A condução do processo de privatização.....	115
4.2.3 Aspectos Trabalhistas diante do discurso de privatização.....	120
4.2.4 Propostas para manutenção dos direitos.....	123
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	126
5.1 RESGATANDO OS OBJETIVOS.....	126
5.2 CONTRIBUIÇÕES.....	128
5.3 PRODUTO TÉCNICO.....	128
5.4 CONTRIBUIÇÕES METODOLÓGICAS.....	128
5.5 ADERÊNCIA.....	128
5.6 REPLICABILIDADE.....	129
5.7 INOVAÇÃO.....	129
5.8 ÊNFASE DA DISSERTAÇÃO.....	129
5.9 SUGESTÕES PARA TRABALHOS FUTUROS.....	130
REFERÊNCIAS.....	131
APÊNDICES.....	140

APÊNDICE A – PRODUTO TÉCNICO: “RELATÓRIO TÉCNICO DIAGNÓSTICO: ANTEPROJETO DOS IMPACTOS CAUSADOS PELO DISCURSO DE PRIVATIZAÇÃO E SUGESTÃO DE AÇÕES PARA MINIMIZA-LOS”.....	141
APENDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA.....	151
APENDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	153

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

1.1 TEMPORALIDADES

Minha história na Administração Pública começou junto com a história profissional, o estágio na antiga estatal “Vale do Rio Doce” foi o início de tudo e lá se iniciou a paixão pela área de gestão pública. Apesar de estagiário de técnico de contabilidade, interessei-me pela graduação em Administração de Empresas. Em seguida, ao passar mais de dez anos no Exército Brasileiro, como Sargento de Intendência, trabalhando com as áreas de gestão de estoque de material, compras públicas por meio de licitações e contratos administrativos, bem como, pela área financeira, busquei uma especialização *latu-sensu* em Gestão Pública. Após alguns anos, ao trocar a Administração Pública Federal pela do Estado do Espírito Santo, como Analista do Executivo Estadual, por mais de cinco anos pude continuar o trabalho com licitações e contratos, especializando-me também em transferências voluntárias de recursos, através de convênios e contratos de repasse junto à União e aos Municípios, o que me credenciou a ser convidado pela Escola de Serviço Público do Estado do Espírito Santo (ESESP) para atuar no governo do Estado também como Docente para servidores públicos do estado do Espírito Santo e dos municípios capixabas. Por último, após ser aprovado no concurso, voltei a uma empresa pública federal, como no início de minha trajetória profissional. Dessa forma, volto à administração indireta e me vejo envolvido com o assunto que permeia esta pesquisa. Assim como se concretizou com a Vale, à época, a mesma estratégia de gestão pública voltou à pauta pelo governo federal atual e o discurso de privatização tornou-se uma realidade nessa empresa pública.

Considerando a graduação em administração de empresas, a especialização em gestão pública e o andamento do curso de mestrado profissional na mesma área; considerando também toda a trajetória profissional de quase vinte anos dedicados a Administração Pública e ainda o atual momento na Administração Indireta, surgiu o interesse em investigar e demonstrar o reflexo do discurso de privatização nos empregados da empresa pública federal estudada. A vivência no dia a dia com os colegas de trabalho trouxe uma maior importância no assunto.

1.2 O TEMA

Esta dissertação tem como tema os empregados públicos diante do discurso e do processo de privatização de Empresas Públicas Federais.

O ponto central constituiu-se na busca em ampliar o conhecimento dos impactos causados previamente nos empregados públicos, em virtude das privatizações, ou seja, antes que elas ocorram, de modo a verificar as possibilidades de se antecipar e minimizar esses impactos, diante da intenção do atual governo federal em privatizar todas as empresas públicas federais.

Entende-se aqui, por privatização, o processo de tornar “privado” propriedades e/ou serviços que antes possuíam caráter estatal ou público. Já a desestatização está definida na Lei nº 9.491, de 9 de setembro de 1997 artigo 2 § 1º como:

- a) a alienação, pela União, de direitos que lhe assegurem, diretamente ou através de outras controladas, preponderância nas deliberações sociais e o poder de eleger a maioria dos administradores da sociedade;
- b) a transferência, para a iniciativa privada, da execução de serviços públicos explorados pela União, diretamente ou através de entidades controladas, bem como daqueles de sua responsabilidade.
- c) a transferência ou outorga de direitos sobre bens móveis e imóveis da União, nos termos desta Lei (BRASIL, 1997).

A mesma Lei em seu artigo 4º prevê as modalidades de execução da desestatização, sendo:

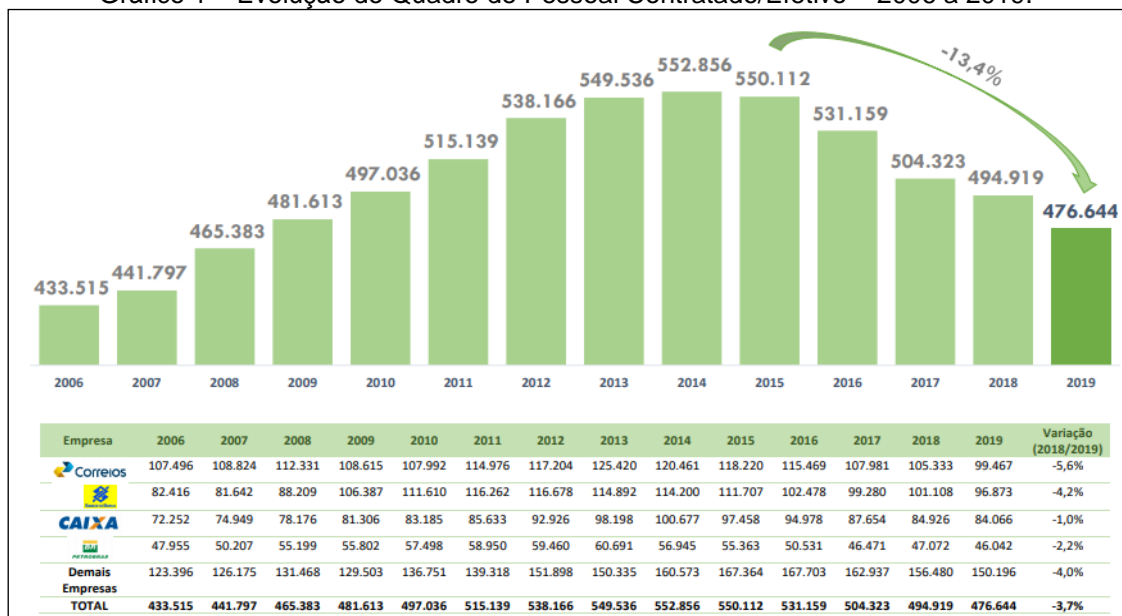
- I – alienação de participação societária, inclusive de controle acionário, preferencialmente mediante a pulverização de ações;
- II - abertura de capital;
- III - aumento de capital, com renúncia ou cessão, total ou parcial, de direitos de subscrição;
- IV - alienação, arrendamento, locação, comodato ou cessão de bens e instalações;
- V - dissolução de sociedades ou desativação parcial de seus empreendimentos, com a consequente alienação de seus ativos;
- VI - concessão, permissão ou autorização de serviços públicos (BRASIL, 1997).

VII - aforamento, remição de foro, permuta, cessão, concessão de direito real de uso resolúvel e alienação mediante venda de bens imóveis de domínio da União.

Por outro lado, pode-se dizer que o assunto não envolve tão somente tornar a empresa pública em empresa privada, mas sim, o emprego e a carreira profissional escolhida pelos empregados dessas empresas.

De acordo com o último boletim das estatísticas federais (13ª edição – 4º trimestre de 2019), disponibilizado pelo Ministério da Economia, a adequação da força de trabalho das empresas continua sendo o destaque em relação à política de pessoal das estatais. Em 2019, em comparação ao ano de 2018, houve uma redução de cerca de 18,3 mil pessoas no quadro das estatais, com destaque para a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT, onde foram desligados cerca de 5,9 mil empregados, e para o Banco do Brasil, em que foram desligados 4,2 mil empregados. Da redução total do quantitativo de pessoal das estatais, cerca de 3.500 posições decorreram das desestatizações do período, e o restante foi, em grande parte, resultado da implementação de Programas de desligamento voluntário de empregados (PDVs), conforme se observa no Gráfico 1.

Gráfico 1 – Evolução do Quadro de Pessoal Contratado/Efetivo – 2006 a 2019.



Fonte: SIEST/ Perfil de Pessoal de Estatais – PP (2019).

A empresa objeto desta pesquisa é uma empresa pública federal, a qual se encontra envolvida no tema proposto.

1.3 CONTEXTUALIZAÇÃO E JUSTIFICATIVA

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 presente estudo se justifica porque o combate ao desemprego e seus efeitos tem sido um dos grandes desafios dos governos, seja em nível federal, distrital, estadual ou municipal. Lidar com oscilações conjunturais no nível de emprego é um problema que se apresenta para economistas e gestores públicos. Ações governamentais, em todos os níveis, fazem-se urgentes, no sentido de se estabelecer políticas públicas de combate a essa realidade do desemprego e exclusão. 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 projeto 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; identificar que prejuízos são esses; elaborar um produto técnico contendo os reflexos relatados e as sugestões para adequá-los às necessidades e aos anseios dos empregados públicos.

1.4 OBJETIVO GERAL

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.

1.5 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Sob a ótica dos empregados da Gerência Regional de Atendimento Sul da Superintendência Estadual do Espírito Santo de uma Empresa Pública Federal:

- 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;

1.6 PRODUTO TÉCNICO OBTIDO

O produto técnico (Apêndice A) é um Relatório Técnico Diagnóstico dos impactos causados pelo discurso de privatização nos empregados públicos, bem como, sugestão de ações visando minimizá-los.

2 APORTE TEÓRICO

2.1 PESSOAS JURÍDICAS DE DIREITO PÚBLICO INTERNO

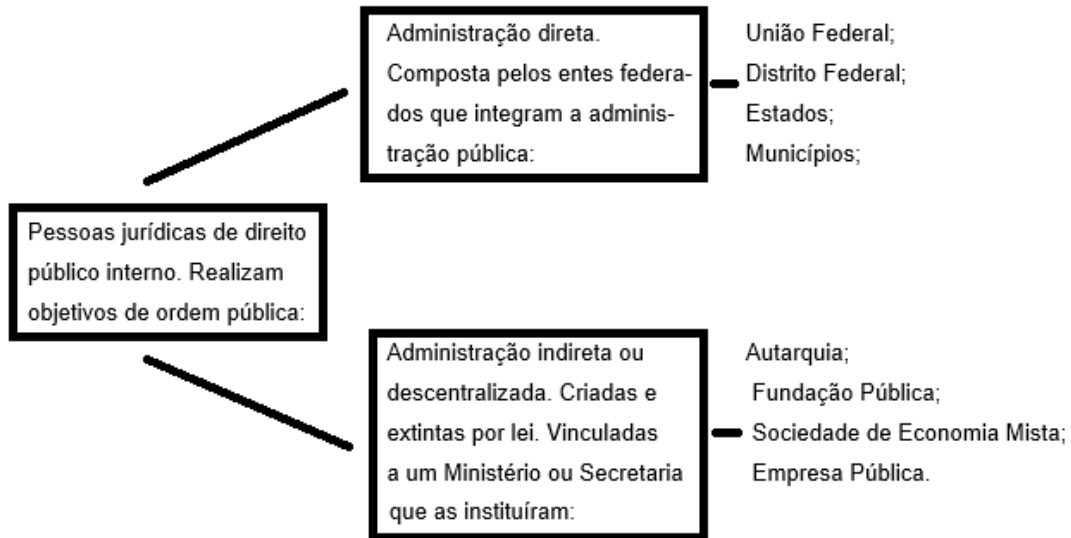
Administração pública significa o conjunto de agentes, órgãos e pessoas jurídicas que tenham a incumbência de executar as atividades administrativas (CARVALHO FILHO, 2014, p. 11).

Administração direta ou centralizada é formada pelos órgãos subordinados às pessoas políticas: União, Distrito Federal, Estados e Municípios. Os territórios foram extintos, por força do artigo 15 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (BRASIL, 1988). Esses órgãos não possuem personalidade jurídica própria, o que significa que eles não possuem um número de Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ). No âmbito federal integram a administração direta: a Presidência da República; os Ministérios; a Câmara dos Deputados; o Supremo Tribunal Federal e demais Tribunais do Judiciário; nos Municípios integra a administração direta, por exemplo, a Prefeitura Municipal.

Por outro lado, a administração indireta ou descentralizada é formada pelas entidades administrativas criadas por meio de lei pelas pessoas políticas, para desempenhar papéis nos mais variados setores da sociedade e prestar serviços à população. Essas entidades têm personalidade jurídica própria, possuem número de Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ).

As pessoas jurídicas de direito público interno estão relacionadas nos artigos 41 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002, que institui o Código Civil (BRASIL, 2002). Dividem-se em: a União; os Estados, o Distrito Federal e os Territórios; os Municípios; as autarquias; e as demais entidades de caráter público criadas por lei.

Quadro 1 – Administração Pública



Fonte: Elaboração Própria.

O artigo 37, inciso XIX, da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988), prescreve que somente por lei específica poderá ser criada autarquia e autorizada a instituição de empresa pública, de sociedade de economia mista e de fundação pública, nesse último caso, cabendo à lei complementar definir as áreas de sua atuação.

O artigo 5º do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967 (BRASIL, 1967), prevê a autarquia, a empresa pública, a sociedade de economia mista e a fundação pública como integrante da administração pública indireta.

Passamos a analisar a autarquia pública, a fundação pública, a empresa pública e a sociedade de economia mista para extrair suas características essenciais:

2.1.1 Autarquia Pública

Autarquia pública é um serviço autônomo, criado por lei, com personalidade jurídica, patrimônio e receita próprios, para executar atividades típicas da Administração Pública, que requeiram, para seu melhor funcionamento, gestão administrativa e

financeira descentralizada, de acordo com o inciso I do artigo 5º do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967 (BRASIL, 1967).

Autarquia, para Di Pietro, “é a pessoa jurídica de direito público, criada por lei, com capacidade de auto administração, para o desempenho de serviço público descentralizado, mediante controle exercido nos limites da lei” (DI PIETRO, 2007, p. 368 - 369).

A autarquia pública é criada por lei ordinária e específica e presta serviço típico ou próprio do Estado nas mais diferentes áreas; tem personalidade jurídica, podendo exercer direitos e contrair obrigações em nome próprio. Consequentemente tem legitimidade processual ativa e passiva para integrar ação judicial; tem patrimônio próprio custeado pela unidade federativa que a criou (União, Distrito Federal, Estado ou Município). Na esfera federal, ligada a um Ministério, e, no âmbito estadual e municipal, vinculada a uma Secretaria.

Em síntese: O Poder Público - União, Distrito Federal, Estado ou Município - transfere a execução de um serviço típico ou próprio do Estado para a autarquia, que sempre é pessoa jurídica de direito público, possui natureza administrativa e tem autonomia administrativa em relação à unidade a qual é ligada.

Exemplos de autarquias públicas: Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), vinculada ao Ministério da Educação; Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), ligado ao Ministério da Economia; Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia (INMETRO), ligado ao Ministério da Economia; Banco Central do Brasil (BACEN), vinculado ao Ministério da Economia; Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE), ligado ao Ministério da Justiça e Segurança Pública; Casa da Moeda do Brasil, vinculada ao Ministério da Fazenda; Instituto Nacional da Propriedade Industrial (INPI), ligado ao Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior; Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais (INPE), vinculado ao Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações; Departamento Nacional de Trânsito (DENATRAN), ligado ao Ministério da Infraestrutura; Instituto de Previdência dos Servidores do Estado do Espírito Santo (IPAJM), autarquia estadual; Junta Comercial do Estado do Espírito Santo (JUCEES), autarquia estadual que

executa e administra os serviços de Registro Público de Empresas Mercantis e Atividades Afins, ligada à Secretaria de Estado da Fazenda (SEFAZ-ES).

2.1.2 Fundação Pública

Fundação pública é a entidade sem fins lucrativos, criada em virtude de autorização legislativa, para o desenvolvimento de atividades que não exijam execução por órgãos ou entidades de direito público, com autonomia administrativa, patrimônio próprio gerido pelos respectivos órgãos de direção e funcionamento custeado por recursos da União e de outras fontes, de acordo com o inciso IV do artigo 5º do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967 (BRASIL, 1967).

Di Pietro (2007, p. 404) ensina

A fundação instituída pelo Poder Público caracteriza-se por ser um patrimônio, total ou parcialmente público, a que a lei atribui personalidade jurídica de direito público ou privado, para consecução de fins públicos; quando tem personalidade pública, o seu regime jurídico integralmente público é idêntico ao das autarquias, sendo por isso mesmo, chamada de autarquia fundacional. As fundações de direito privado regem-se pelo Direito Civil em tudo o que não for derogado pelo direito público.

A fundação pública adquire personalidade jurídica com a inscrição da escritura pública de sua constituição no Cartório de Registro Civil de Pessoas Jurídicas, não se lhes aplicando as demais disposições do Código Civil concernentes às fundações privadas, nos termos do parágrafo 3º do artigo 5º do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967 (BRASIL, 1967); ainda, inciso I do artigo 114 da Lei nº 6.015, de 31 de dezembro de 1973, Lei de Registros Públicos (BRASIL, 1973).

Fundação pública é um patrimônio destinado a um fim de interesse público ou social que adquire personalidade jurídica. Ela é criada por autorização do poder legislativo e uma lei complementar que define a área de atuação que deve ser religiosa, moral, cultural ou de assistência, admitida também para fins científicos, educacionais ou de promoção do meio ambiente.

A fundação não pode ter fins lucrativos, ou seja, não pode ter como objetivo a obtenção de lucros e distribuição de dividendos. No entanto, se houver produção de receita ou rendimento financeiro decorrente da realização de suas atividades, o capital obtido deverá ser revertido ou aplicado na própria fundação para o cumprimento das suas finalidades. Tem personalidade jurídica, ou seja, aptidão para exercer direitos e contrair obrigações em nome próprio, em consequência, pode figurar no polo ativo e passivo de ação judicial; tem patrimônio próprio custeado por recursos da unidade federativa que a criou e de outras fontes; tem autonomia administrativa em relação ao ente federado que a constituiu.

As fundações são isentas de todos os impostos federais, estaduais e municipais, como fica claro do artigo 150, inciso VI, alínea (c), da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988); exercem atividade atípica ou que não é exclusiva de entidades de direito público, podendo ser realizada por pessoa jurídica de direito privado. Há dois tipos de fundação, uma regida pelo direito público e outra por normas privadas previstas nos artigos 62-69 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002, que institui o Código Civil (BRASIL, 2002). Exemplos: Fundação Xuxa Meneghel; Fundação Ayrton Senna; Fundação Roberto Marinho.

Em resumo: O Estado tem um patrimônio e dá a esse patrimônio personalidade jurídica, criando uma fundação pública para satisfazer alguma necessidade de caráter social. Portanto, possui natureza social; pode ser pessoa jurídica de direito público ou pessoa jurídica de direito privado; exerce atividade atípica ou não exclusiva do Estado.

Exemplos de fundações públicas: Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq); Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), cuja finalidade é compreender e apoiar o desenvolvimento do país através da coleta de informações estatísticas; Fundação Nacional da Saúde (Funasa); Fundação Nacional do Índio (Funai), que tem o propósito de amparar as populações indígenas; Fundacentro, instituição de pesquisa e estudos atinentes à segurança, higiene e medicina do trabalho, vinculada ao Ministério do Trabalho; Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), que busca desenvolver atividades no campo da saúde, da educação e do desenvolvimento científico e tecnológico.

As principais diferenças entre autarquia e fundação pública podem ser esquematizadas da seguinte forma:

Quadro 2 – Diferenças entre Autarquia e Fundação Pública.

Autarquia	Fundação
(I) Criada por lei ordinária e específica;	(I) Criada por autorização do Poder Legislativo e lei complementar que define a área de atuação;
(II) Serviço público personificado ou típico da administração pública;	(II) Patrimônio personificado para atingir a finalidade social;
(III) Sempre pessoa jurídica de direito público;	(III) Pessoa jurídica de direito público ou privado;
(IV) Exerce atividades típicas do Estado;	(IV) Exerce atividades atípicas do Estado;
(V) Possui natureza administrativa;	(V) Possui natureza social.

Fonte: Elaboração Própria

2.1.3 Empresa Pública e Sociedade de Economia Mista

2.1.3.1 Regências legais

O artigo 173 da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988), institui que, ressalvados os casos previstos na Constituição, a exploração direta de atividade econômica pelo Estado só será permitida quando necessária aos imperativos da segurança nacional ou a relevante interesse coletivo, conforme definidos em lei. Completa o parágrafo 1º do dispositivo legal mencionado: a lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública e da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, dispondo sobre:

I – sua função social e formas de fiscalização pelo Estado e pela sociedade;

II - a sujeição ao regime público próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributárias;

III – licitação e contratação de obras, serviços, compras e alienações, observados os princípios da ordem pública;

IV – a constituição e o funcionamento dos conselhos de administração e fiscal, com a participação de acionistas minoritários;

V – os mandatos, a avaliação de desempenho e a responsabilidade dos administradores (BRASIL, 1988).

O artigo 5º do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967 (BRASIL, 1967), já previa a empresa pública e a sociedade de economia mista como integrantes da administração pública indireta.

A lei posterior de nº 13.303, de 30 de junho de 2016, chamada de “Lei das Estatais”, foi publicada com o propósito de dispor sobre o estatuto da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, com finalidade de suprir a exigência supramencionada no parágrafo 1º do artigo 173 da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988).

A lei supradita inclui as empresas públicas e as sociedades de economia mista que exploram diretamente atividade econômica e as que prestam serviços públicos. Todas devem observar as suas normas jurídicas, como se afere do artigo 1º da Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016 (BRASIL, 2016).

Com finalidade de gerar maior segurança jurídica e aumentar a atuação de órgãos de controle, a lei reportada impôs à empresa pública e à sociedade de economia mista a adoção de mecanismos de transparência e governança a serem observados, tais como: regras para divulgação de informações; práticas de gestão de risco; códigos de conduta; formas de fiscalização pelo Estado e pela sociedade; constituição e funcionamento do conselho de administração e da diretoria, considerados órgãos de administração da empresa pública e da sociedade de economia mista; requisitos mínimos para a nomeação dos membros da diretoria e do conselho de administração.

No entanto, os parágrafos 3º e 4º do artigo 1º da Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016 (BRASIL, 2016), concederam ao Poder Executivo da União, Distrito Federal, Estados e Municípios prazo de 180 dias, contado da publicação da lei consignada, para que fossem estabelecidas regras de governança próprias, destinadas a suas empresas públicas e sociedades de economia mista, em conjunto com suas subsidiárias, com receita operacional bruta inferior a R\$ 90 milhões de reais no exercício anterior. Se essas regras não foram editadas no prazo legal pelo Poder Executivo de cada unidade administrativa, suas estatais estão submetidas às diretrizes da Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016.

No que se refere às regras de licitações e contratos no âmbito das empresas públicas e sociedades de economia mista que exploram atividade econômica e que prestam serviços, as estatais não utilizam mais as modalidades de licitação previstas na Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, que instituem normas para licitações e contratos da administração pública (convite, concorrência, tomada de preços, concurso e leilão), mas, sim, os procedimentos previstos na Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, sendo que, para a aquisição de bens e serviços comuns, elas devem adotar preferencialmente o pregão, disciplinado pela Lei nº 10.520, de 17 de julho de 2002, que institui no âmbito da União, Distrito Federal, Estados e Municípios, modalidade de licitação denominada pregão, para aquisição de bens e serviços comuns. A Lei de Licitação de nº 8.666, de 21 de junho de 1993, não se aplica mais diretamente às estatais aludidas, somente quando expressamente previsto na Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016 (normas penais e parte dos critérios de desempate), igualmente, no caso de lacuna desta lei.

As estatais são criadas por meio de lei e compõe a administração pública indireta. O capital é formado parcial ou totalmente com recursos da União, do Distrito Federal, dos Estados ou dos Municípios, em razão da descentralização dos serviços públicos desses entes federados da administração pública direta, criadas para administrar recursos estratégicos do país e garantir que a população tenha acesso a eles.

Carvalho Filho (2014, p.492) conceitua empresas subsidiárias da seguinte forma: “[...] são aquelas cujo controle e gestão das atividades são atribuídos à empresa pública ou à sociedade de economia mista, diretamente criadas pelo Estado”.

Quer dizer, por meio de lei, o Estado cria diretamente uma empresa pública ou sociedade de economia mista (chamada de empresa primária ou de primeiro grau); por sua vez, esta constitui a subsidiária (chamada de empresa de segundo grau), desde que a lei que criou a empresa primária contenha autorização para constituição de empresa de segundo grau, podendo até mesmo surgir uma de terceiro grau e assim por diante. Empresa subsidiária é aquela que possui a maioria de seu capital social pertencente a uma empresa pública ou sociedade de economia mista primária ou de primeiro grau.

A subsidiária também é controlada indiretamente pela União, Distrito Federal, Estado ou Município que criou a empresa pública ou a sociedade de economia mista primária ou de primeiro grau. Segundo Carvalho Filho (2014, p.456), a subsidiária somente tem “o objetivo de se dedicar a um dos segmentos específicos da entidade primária, mas como esta é quem controla a subsidiária, ao mesmo tempo em que é diretamente controlada pelo Estado, este é quem exerce controle sobre todas”.

Conseqüentemente, a subsidiária integra a administração pública indireta ou descentralizada, está diretamente sob o controle estatal, e submete-se às normas jurídicas de direito público, como por exemplo: sujeitar-se à fiscalização dos Tribunais de Contas; dever de licitar e de realizar concurso público.

2.1.3.2 Conceitos

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 2016 (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.

Por seu turno, segundo o inciso III do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967 (BRASIL, 1967), sociedade de economia mista é a entidade dotada de personalidade jurídica de direito privado, criada por lei para a exploração de atividade econômica, sob a forma de sociedade anônima, sendo que, o legislador denomina-a na Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, de sociedade por ações ou companhia (S.A ou Cia.), cujas ações com direito a voto pertençam, em sua maioria, à União ou à entidade da administração indireta.

Nessa acepção, de acordo com o caput do artigo 4º da Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016 (BRASIL, 2016), a sociedade de economia mista é uma entidade dotada de personalidade jurídica de direito privado, com criação autorizada por lei, sob forma de sociedade anônima, sociedade por ações ou companhia, cujas ações com direito a voto pertençam em sua maioria à União, ao Distrito Federal, aos Estados, aos Municípios ou à entidade da administração indireta.

A Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, confirma os conceitos de empresa pública e sociedade de economia mista previstos no Decreto-Lei anterior de nº 200, de 25 de fevereiro de 1967.

A empresa pública e a sociedade de economia mista têm características comuns, que podem ser extraídas com base nos conceitos supramencionados, bem como, expostas na sequência:

2.1.3.3 Características comuns

2.1.3.3.1 Criação e extinção

A criação da empresa pública e da sociedade de economia mista depende de lei específica (lei ordinária), podendo conter autorização para a instituição de futuras subsidiárias e participação delas em qualquer pessoa jurídica de direito privado, nos termos dos incisos XIX e XX do artigo 37 da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988). Autorizada a criação pelo Chefe do Poder Executivo, com base na lei instituidora, é elaborado o ato constitutivo, ou seja, o estatuto jurídico, que será levado a registro no Cartório de Registro Civil das Pessoas Jurídicas do respectivo Município de funcionamento ou no Registro Público de Empresas Mercantis, conforme o caso. Este último executado e administrado pelas Juntas Comerciais de cada unidade federativa, por expressa disposição do inciso II do artigo 3º e artigo 5º da Lei nº 8.934, de 18 de novembro de 1994, que dispõe sobre o Registro Público de Empresas Mercantis e Atividades Afins (BRASIL, 1994).

O artigo 61, parágrafo 1º, alínea (e), da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988), dispõe que, são de iniciativa do Presidente da República (Chefe do Poder Executivo) as leis que versam sobre criação e extinção de Ministérios e órgãos

da administração pública; os entes da administração pública indireta estão incluídos na expressão: “órgãos da administração pública”.

As estatais mencionadas têm por finalidade principal a busca do interesse público, o que as torna distintas das pessoas jurídicas da iniciativa privada. Tanto é verdade que é inegável as suas submissões aos princípios básicos da administração pública: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, relacionados no caput do artigo 37 da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988).

Em razão da empresa pública e da sociedade de economia mista terem suas criações autorizadas por lei, a elas não se aplica a Lei nº 11.101, de 9 de fevereiro de 2005, que regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária, cuja exclusão está prevista no inciso I do artigo 2º da lei indicada (BRASIL, 2005).

Do mesmo jeito, a doutrina da desconsideração da personalidade jurídica, prevista no artigo 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002, que institui o Código Civil (BRASIL, 2002), não se aplica às pessoas jurídicas de direito público interno, à vista do disposto no artigo 43 da mesma lei (BRASIL, 2002):

As pessoas de direito público interno são civilmente responsáveis por atos dos seus agentes que nessa qualidade causem danos a terceiros, ressalvado o direito regressivo contra os causadores do dano, se houver, por partes destes, culpa ou dolo (BRASIL, 2002).

Compreende-se que a pessoa jurídica de direito público interno (União, Distrito Federal, Estados e Municípios) que criou a empresa pública, a sociedade de economia mista, a autarquia ou a fundação pública, responde pelos danos impostos a terceiros, podendo lançar mão da ação de regresso em face do causador do dano, desde que demonstrada culpa ou dolo.

2.1.3.3.2 Personalidade jurídica de direito privado

O parágrafo 1º e inciso II do artigo 173 da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988), determina que, a lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública e da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de

prestação de serviços, dispondo sobre a sujeição ao regime jurídico próprio das pessoas jurídicas da iniciativa privada, incluindo aí as obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributárias.

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).

As pessoas jurídicas de direito privado estão relacionadas no artigo 44 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002, que institui o Código Civil (BRASIL, 2002). Dividem-se em duas categorias: de um lado, as estatais; de outro, as particulares. Para essa classificação interessa a origem dos recursos empregados na constituição da pessoa jurídica, posto que, são estatais aquelas para cujo capital houve contribuição do Poder Público. São elas: sociedade de economia mista e empresa pública; são particulares as constituídas apenas com recursos particulares. A pessoa jurídica da iniciativa privada pode revestir-se sob uma das formas previstas na Lei nº 10.406, de 10 de

janeiro de 2002, que institui o Código Civil (BRASIL, 2002): empresa individual de responsabilidade limitada (Eireli) (artigo 980-A); sociedade em conta de participação (artigos 991-996); sociedade simples de natureza civil (artigo 997-1.038); sociedade em nome coletivo (artigos 1.039-1.044); sociedade em comandita simples (artigos 1.045-1.051); sociedade limitada unipessoal ou plural (Ltda.), conforme os artigos 1.052-1.086; sociedade anônima, sociedade por ações ou companhia (S.A ou Cia.) de acordo com os artigos 1.088-1.089. Estes dois dispositivos legais aplicam-se em caso de omissão, visto que, a sociedade por ações rege-se por lei especial de nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976).

2.1.3.3.3 Atividades que realizam

A empresa pública e a sociedade de economia mista e suas subsidiárias podem desempenhar dois tipos de atividades:

(i) Exploração de atividade econômica de produção ou comercialização de bens - a princípio, essa atividade é reservada às pessoas jurídicas da iniciativa privada, de modo que, será em caráter complementar, pois, o Estado só poderá intervir no domínio econômico quando houver relevante interesse coletivo ou imperativos da segurança pública, em conformidade com o artigo 173 da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988).

O Poder Público não tem a obrigação de gerar lucro quando explora atividade econômica, mas, quando o faz, estará concorrendo em grau de igualdade com os particulares, estando sob o regime do artigo 170 da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988), inclusive quanto à livre concorrência, isto é, às estatais não poderão ser conferidas vantagens e prerrogativas diversas das da iniciativa privada;

(ii) Prestação de serviços públicos - classificados em: (a) serviço público em sentido estrito: é aquele privativo da administração pública, ou seja, que somente poderá ser prestado pela administração pública, sendo indelegável. Exemplo: serviço de segurança nacional; (b) serviço público de utilidade pública: é aquele cuja execução

não é privativa da administração pública, ou seja, pode ser delegável a terceiros. Exemplos: gás, telefonia, energia elétrica, transporte, telecomunicações.

A execução do serviço público pode ser: (a) centralizada: quando a execução do serviço estiver sendo feita pela administração pública direta do Estado. Exemplos: Secretarias e Ministérios; (b) descentralizada: quando estiver sendo feita por terceiros que não se confundem com a administração direta do Estado. Esses terceiros poderão estar dentro ou fora da administração pública. Se estiverem dentro, poderão ser empresas públicas e sociedades de economia mista (administração indireta do Estado). Se estiverem fora, serão particulares e poderão ser concessionários, permissionários ou autorizados, sempre através de licitação, conforme artigo 175 da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988).

2.1.3.3.4 Vinculação aos fins definidos na lei instituidora

A criação de empresa pública e sociedade de economia mista exige edição de lei específica, como se afere do artigo 37, inciso XIX, da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988). Em razão dos princípios da especialidade e da legalidade, que se aplicam a todas as pessoas jurídicas que integram a administração pública indireta, a lei instituidora deverá apresentar as finalidades específicas das estatais, inclusive podendo prever a criação de futuras subsidiárias, vedando, por conseguinte, o exercício de atividades diversas daquelas previstas em lei, sob pena de nulidade do ato e punição dos responsáveis. Os objetivos da empresa pública e da sociedade de economia mista devem vir declarados, com clareza e precisão, na lei que autoriza as suas criações, de onde serão transpostos para os seus atos constitutivos (estatutos jurídicos), que os mencionarão sem alterações quanto à sua extensão. Ambas só podem atuar e despender seus recursos nos estritos limites determinados pelos fins específicos para os quais foram criadas.

2.1.3.3.5 Controle interno e externo

O caput do artigo 70 conjugado com o caput do artigo 71 da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988), ao dispor sobre fiscalização contábil, financeira

e orçamentária da União e das entidades da administração direta e indireta, faz uma diferença entre controle interno e controle externo, deixando claro que o controle externo será exercido pelo Congresso Nacional (Poder Legislativo) com o auxílio do Tribunal de Contas da União na esfera federal e Tribunal de Contas do Estado no âmbito estadual e municipal, enquanto que o controle interno será realizado através de sistema de controle interno de cada Poder (Legislativo, Executivo e Judiciário).

Controle interno é aquele exercido pela entidade ou órgão que é o responsável pela atividade controlada, no âmbito de sua própria estrutura. Todo superior hierárquico poderá exercer controle administrativo nos atos de seus subalternos. Já o controle externo é o que se realiza por órgão estranho à administração responsável pelo ato controlado. É o caso do controle dos Tribunais de Contas da União, dos Tribunais de Contas dos Estados e do controle judicial ou judiciário, que tem como finalidade o exame da legalidade dos atos administrativos exercidos pelos Poderes Executivo, Legislativo e do próprio Judiciário, quando este realiza atividade administrativa.

O artigo 71, inciso II, da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988), outorga ao Tribunal de Contas a possibilidade de julgar as contas dos administradores e responsáveis por dinheiros, bens e valores públicos da administração pública direta e indireta.

O Supremo Tribunal Federal (STF) no Mandado de Segurança nº 25.181 DF, de Relatoria do Ministro Marco Aurélio, julgado em 10 de novembro de 2005, julgou possível o controle por parte do Tribunal de Contas da União e a consequente tomada especial de contas em face de sociedade de economia mista (BRASIL, 2005).

Tal entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF) foi firmado na Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, em seu Capítulo III, sob a nomenclatura: “Da fiscalização pelo Estado e pela Sociedade”, artigos 85-90 (BRASIL, 2016), direcionados a empresas públicas e sociedades de economia mista, dispondo:

Primeiro: Os órgãos de controle externo e interno das 3 (três) esferas do governo (Legislativo, Executivo e Judiciário) fiscalizarão as empresas públicas e sociedades de economia mista a elas relacionadas (caput do artigo 85);

Segundo: Para a realização da atividade fiscalizatória, os órgãos de controle deverão ter acesso irrestrito aos documentos e às informações necessárias à realização dos trabalhos (parágrafo 1º do artigo 85);

Terceiro: O controle das despesas decorrentes dos contratos e demais instrumentos regidos pela Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, será feito pelos órgãos do sistema de controle interno e pelo Tribunal de Contas competente (caput do artigo 87);

Quarto: Os Tribunais de Contas e os órgãos integrantes do sistema de controle interno poderão solicitar para exame, a qualquer tempo, documentos de natureza contábil, financeira, orçamentária, patrimonial e operacional das empresas públicas, das sociedades de economia mista e de suas subsidiárias no Brasil e no exterior.

Percebe-se que os órgãos de controle interno e externo da administração pública podem fiscalizar de forma bastante ampla as empresas públicas e sociedades de economia mista quanto à legitimidade e à economicidade.

Ao lado do controle formal da administração, ganha realce o controle social ou popular. Na sequência, passagens da Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, para a efetiva fiscalização da sociedade:

Primeiro: O caput do artigo 35 enfatiza que os atos e os procedimentos praticados em decorrência da lei submetem-se à legislação que regula o acesso dos cidadãos, particularmente aos termos da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, que regula o acesso à informação. Por exemplo: é permitido a qualquer interessado o conhecimento dos termos do contrato e a obtenção de cópia autenticada de seu inteiro teor ou de qualquer de suas partes, admitida a exigência de ressarcimento dos custos (artigo 74);

Segundo: O parágrafo 1º do artigo 86 ressalta que as demonstrações contábeis auditadas das estatais sejam disponibilizadas no sítio eletrônico, inclusive em formato eletrônico editável. É uma forma de se conferir transparência e de se oportunizar o controle pela sociedade;

Terceiro: O parágrafo 1º do artigo 87 acentua que qualquer cidadão é parte legítima para impugnar edital de licitação, no prazo de até 5 dias úteis antes da data de fixação da ocorrência do certame, cabendo à entidade julgar e responder à impugnação em

até 3 dias úteis. Não é uma novidade legislativa, tendo idêntica redação do parágrafo 1º do artigo 41 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, que institui normas para licitações e contratos da administração pública (BRASIL, 1993). A única diferença é que, na Lei das Estatais, não se previu a impugnação pelos licitantes, como o fez, expressamente, o parágrafo 2º do artigo 41 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993 (BRASIL, 1993). A matéria deverá ser tratada nos regulamentos próprios das estatais;

Quarto: O parágrafo 2º do artigo 87 permite que qualquer licitante, contratado ou pessoa física ou jurídica represente ao Tribunal e Contas ou aos órgãos do controle interno contra irregularidades na aplicação da Lei das Estatais. Essa representação aos órgãos de controle não é uma novidade legislativa, estando prevista no parágrafo 1º do artigo 113 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, que institui normas para licitações e contratos da administração pública (BRASIL, 1993);

Quinto: As empresas públicas e as sociedades de economia mista deverão disponibilizar para conhecimento público, por meio eletrônico, informação completa mensalmente atualizada sobre a execução de seus contratos e de seu orçamento, admitindo-se retardo de até 2 meses na divulgação das informações (artigo 88).

2.1.3.4 Características distintivas

2.1.3.4.1 *Forma de organização*

No caso da empresa pública, ela poderá se revestir de qualquer das formas admitidas em lei. Exemplos: sociedade simples de natureza civil ou sociedade limitada unipessoal ou plural, a teor do artigo 5º, inciso II, do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967 (BRASIL, 1967).

Por sua vez, a sociedade de economia mista, necessariamente, tem que ser constituída na forma de sociedade anônima, sociedade por ações ou companhia. O caput do artigo 235 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, que dispõe sobre as sociedades por ações (BRASIL, 1976), prescreve que as sociedades de economia mista sujeitam-se às suas disposições legais, sem prejuízo das especiais de lei federal, como também previsto no artigo 5º, inciso III, do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967 (BRASIL, 1967).

O artigo 114, incisos I e II da Lei nº 6.015, de 31 de dezembro de 1973, que dispõe sobre os Registros Públicos (BRASIL, 1973), dispõe que o ato constitutivo das sociedades civis e as sociedades civis que revestirem as formas estabelecidas nas leis comerciais devem ser inscritas no Cartório de Registro Civil das Pessoas Jurídicas, exceto as que revestirem a forma sociedade anônima, nesse caso, o ato constitutivo (estatuto jurídico) deve ser inscrito no Registro Público de Empresas Mercantis, executado e administrado pelas Juntas Comerciais, segundo o texto do inciso II do artigo 3º da Lei nº 8.934, de 18 de novembro de 1994, que dispõe sobre o Registro Público de Empresas Mercantis e Atividades Afins (BRASIL, 1994).

Dessa maneira, o estatuto jurídico da empresa pública será registrado no Cartório de Registro Civil das Pessoas Jurídicas do local da sede ou no Registro Público de Empresas Mercantis (Junta Comercial do local da sede), dependendo da forma adotada. No que diz respeito ao estatuto jurídico da sociedade de economia mista, ele será registrado no Registro Público de Empresas Mercantis (Junta Comercial do local de sua sede).

A sociedade de economia mista obrigatoriamente terá conselho de administração, assim como, conselho fiscal em funcionamento permanente, conforme determinam os artigos 239 e 240 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976 (BRASIL, 1976).

Quanto à competência do conselho de administração, Martins (et al., 2019), citando Borba, realçam que, rotineiramente, os conselheiros se reúnem para dar orientação geral aos negócios e para acompanhar e fiscalizar a atuação da diretoria, que é um órgão de representação legal da companhia e de execução das deliberações ou decisões da assembleia geral e do conselho de administração (MARTINS et al., 2019, p. 297 e 303).

No que se refere à competência do conselho fiscal, com base nos ensinamentos de Coelho, Martins (et al., 2019) destaca que, compete-lhe o controle dos órgãos de administração, visando proteger os interesses da companhia e de todos os sócios ou acionistas, bem como, observar se os administradores estão cumprindo seus deveres legais e estatutários e acompanhar a gestão da sociedade (MARTINS et al., 2019, p. 307).

São exemplos de empresas públicas federais: a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT), vinculada ao Ministério das Comunicações; a Caixa Econômica Federal (CEF), ligada ao Ministério da Economia; a Casa da Moeda do Brasil (CMB), vinculada ao Ministério da Fazenda; o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), ligado ao Ministério da Economia; a Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária (Infraero), vinculada ao Ministério da Infraestrutura.

Exemplos de sociedades de economia mista federais são: Banco do Brasil S.A. (BB), ligado ao Ministério da Economia; Petróleo Brasileiro S.A. (Petrobrás), vinculada ao Ministério de Minas e Energia. São exemplos de sociedades de economia mista estaduais: Banco Nacional de Desenvolvimento do Estado do Espírito Santo S/A (Bandes), ligado à Secretaria de Estado da Fazenda do Espírito Santo (Sefaz-ES); Banco do Estado do Espírito Santo S.A. (Banestes), vinculado à Secretaria de Estado da Fazenda do Espírito Santo (Sefaz-ES); Companhia Espírito-Santense de Saneamento S.A. (Cesan), vinculada à Secretaria de Estado de Saneamento, Habitação e Desenvolvimento Urbano (Sedurb). Todas têm como acionista majoritário o governo do Estado do Espírito Santo.

Diferença básica: a empresa pública pode adotar qualquer tipo societário, enquanto que a sociedade de economia mista pode ser constituída apenas sob a forma de sociedade anônima, sociedade por ações ou companhia.

2.1.3.4.2 Composição do capital

A empresa pública tem seu capital formado exclusivamente por recursos públicos, o que não impede que outras pessoas jurídicas de direito público interno tenham participação, inclusive as sociedades de economia mista.

Por seu turno, o capital da sociedade de economia mista possui participação do ente estatal que a criou, a maior parte do capital votante, conta também com a participação de capital privado. Por conseguinte, seu capital é constituído de aportes do Estado e de particulares, ou seja, é misto.

O mais marcante na sociedade de economia mista é a obrigação da participação do Estado na direção da sociedade. O conceito de acionista controlador está vinculado

àquele que detém a maioria do capital votante. O artigo 116 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976 (BRASIL, 1976), apresenta duas características que devem estar presentes, simultaneamente, para a caracterização do acionista controlador. São elas: (i) ser titular de direitos de acionista que lhe assegurem, de modo permanente, a maioria dos votos nas deliberações ou decisões da assembleia geral e o poder de eleger a maioria dos administradores da companhia; e (ii) usar efetivamente seu poder para dirigir as atividades sociais e orientar o funcionamento dos órgãos da companhia. Desse modo, não basta ser titular da maioria do capital votante, também é necessário exercer continuamente o poder de controle, porque é a maneira que legitima o Estado a definir os rumos da atividade específica que foi conferida à sociedade de economia mista na lei que a instituiu.

Diferença básica: o capital da empresa pública é exclusivamente público. Já o capital da sociedade de economia mista é misto, ou seja, público e privado.

2.1.3.4.3 Foro processual

No que se refere à competência jurisdicional, por força do artigo 109, inciso I, da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988), as empresas públicas pertencentes à União terão suas demandas julgadas na Justiça Federal.

O dispositivo legal supracitado refere-se somente à empresa pública da União. Assim sendo, cabe à Justiça Estadual ou comum, em razão de competência residual ou remanescente, processar e julgar ações nas quais empresas públicas dos Estados, Distrito Federal e Municípios e as sociedades de economia mista figurem como parte.

Institui a Súmula nº 517 do Supremo Tribunal Federal: “As sociedades de economia mista só têm foro na Justiça Federal quando a União intervém como assistente ou oponente”. Completa a Súmula nº 556 do Supremo Tribunal Federal: “É competente a Justiça comum para julgar as causas em que é parte sociedade de economia mista”.

Depreende-se que, cabe à Justiça Estadual ou comum processar e julgar ações nas quais sociedades de economia mista figurem como parte, ocorrendo a competência da Justiça Federal unicamente nas hipóteses em que há intervenção da União como assistente ou oponente.

Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes da administração pública direta e indireta da União, do Distrito Federal, dos Estados e Municípios, como previsto no caput do artigo 114 e inciso I da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988).

2.1.3.4.4 Patrimônio

Os bens das empresas públicas e sociedades de economia mista são considerados bens privados. Em consequência, a princípio, não possuem as prerrogativas próprias de bens públicos, como a imprescritibilidade, a impenhorabilidade, a alienabilidade condicionada etc.

No entanto, a doutrina faz distinção a depender se a estatal é interventora no domínio econômico ou prestadora de serviços públicos.

Segundo Carvalho Filho (2014), no primeiro caso, interventora no domínio econômico, o regime jurídico dos bens seria indiscutivelmente o de bens privados. Destaca o artigo 98 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002, que institui o Código Civil (BRASIL, 2002): São públicos os bens do domínio nacional pertencentes às pessoas jurídicas de direito público interno, todos os outros são particulares, seja qual for a pessoa a que pertencerem. A empresa pública e a sociedade de economia mista sujeitam-se ao regime jurídico próprio da iniciativa privada, como se afere do inciso II do artigo 173 da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988) (CARVALHO FILHO, 2014, p. 540).

Todavia, se prestadoras de serviços públicos, o regime jurídico de bens seria diferenciado, ou seja, os bens afetados diretamente à prestação dos serviços – e somente esses -, embora de natureza privada, contariam com a proteção própria dos bens públicos (impenhorabilidade, imprescritibilidade etc.).

Nesse segmento, o Supremo Tribunal Federal (STF), no Recurso Extraordinário nº 220.906-9 DF, de Relatoria do Ministro Maurílio Corrêa, julgado em 16 de novembro de 2000, ao decidir que a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (EBCT), empresa pública que não exerce atividade econômica em sentido estrito, mas, sim,

presta serviço público da competência da União, conta com o privilégio da impenhorabilidade de seus bens (BRASIL, 2000).

Quanto aos bens que não estejam diretamente a serviço do objetivo público da entidade, são submetidos ao regime jurídico dos bens privados.

2.1.3.4.5 Regime de pessoal

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 República 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).

Considerados administradores da empresa pública e da sociedade de economia mista são os membros do conselho de administração e da diretoria, consoante parágrafo único do artigo 14 da Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016 (BRASIL, 2016). Quando não são oriundos do quadro de pessoal da empresa pública ou da sociedade de economia mista, não podem ser classificados como empregados públicos celetistas, ou seja, a eles não se aplicam as regras da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Gomes (2017) ensina que, em conformidade com o artigo 37, inciso II, da Constituição da República Federativa do Brasil, a investidura em cargo ou emprego público na administração pública direta e indireta, portanto, inclui as estatais, depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, dependendo

da natureza e da complexidade do cargo ou emprego. Mas, o próprio inciso II mencionado exclui de concurso público os chamados cargos em comissão, de livre nomeação e exoneração, destinam-se às atribuições de direção, chefia e assessoramento, sendo de ocupação transitória (GOMES, 2017, p. 27).

Segundo a autora, duas razões fundamentam a necessidade dos cargos em comissão, sem necessidade de concurso público:

(i) A primeira razão é de ordem política, visto que, preciso é que os ocupantes dos cargos de direção, chefia e assessoramento, em especial nos altos escalões, estejam alinhados com o pensamento político do governo em exercício, é justamente a partir destes postos mais altos, de comando da administração pública, que se imprime o rumo ou a direção da atuação administrativa (obviamente, observadas as balizas legais). Não fosse assim, os ocupantes dos postos mais altos da máquina administrativa, todos concursados, poderiam colocar-se em desalinho com o plano a ser implementado, anulando os efeitos benéficos da saudável alternância do exercício do poder, própria do regime democrático;

(ii) Um segundo fator relevante é a necessidade de existência de um forte vínculo de confiança entre o governante e aqueles que exercem importantes papéis de chefia, direção e assessoramento (GOMES, 2017, p. 27).

No entanto, os chamados cargos em comissão não são conciliáveis com as estatais, porque os seus trabalhadores são empregados, regidos pela CLT, aos quais se aplica o regime de direito privado. Não há cargo na estrutura das empresas públicas ou sociedades de economia mista, porque segundo Martins (et al., 2019), citando Requião, a administração das pessoas jurídicas de direito privado é constituída pelos seguintes órgãos sociais: (i) órgão de deliberação, constituído pelos sócios ou acionistas que, em assembleia, formulam a vontade da pessoa jurídica, prevalecendo a vontade da maioria; (ii) órgão de execução, composto pelos diretores e membros do conselho de administração, se houver, executam a vontade social e são chamados de órgãos da administração; (iii) órgão de controle, representado pelo conselho fiscal, que fiscaliza a fiel execução da vontade social (MARTINS, et al. 2019, p. 276).

Os autores supramencionados, citando Ramos, afirmam que a criação dos órgãos sociais é definida no estatuto da pessoa jurídica de direito privado quando da sua

constituição, variando de uma para outra, conforme a necessidade de cada uma delas frente a sua complexidade e extensão, podendo o ato constitutivo prever todos os três órgãos para determinada pessoa jurídica de direito privado e para outra(s) apenas um ou dois órgãos. Nesse contexto, por exemplo, o caput do artigo 1.066 da Lei nº 10.406, que institui o Código Civil (BRASIL, 2002), dispõe que o ato constitutivo, ou seja, o contrato social da sociedade limitada pode prever a instituição de conselho fiscal. Portanto, o órgão é facultativo, depende da vontade dos sócios (MARTINS et al., 2019, p. 277).

À vista disso, alguns doutrinadores se posicionam no sentido de que, o texto constitucional admitiu a existência de cargos em comissão apenas para as pessoas jurídicas da administração pública direta e autárquica, regidas pelo direito público, não podendo haver o cargo em comissão em empresa estatal (empresa pública e sociedade de economia mista), cujo regime jurídico a ser observado por aquelas que exploram atividade econômica é o próprio das pessoas jurídicas de direito privado, como deixa claro o artigo 173, parágrafo 1º, inciso II, da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988).

Neste ponto de vista, Furtado (2010) afirma que a Constituição não prevê emprego em comissão em empresa estatal. Os dirigentes das estatais, que são: o presidente, diretores e membros dos conselhos de administração e fiscal, não ocupam cargos ou empregos em comissão, apesar de não precisarem se submeter à regra do concurso público, porque são regidos pelas normas de Direito Comercial, em especial pela Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, que regem a gestão das pessoas jurídicas de direito privado (FURTADO, 2010, p. 221).

De outro lado, grande parte da doutrina sustenta que, por analogia, a possibilidade de criação de cargos em comissão alcança as estatais.

Por esse ângulo, Evangelista (2017) assim se manifesta: se a constituição ressalvou o cargo em comissão como exceção ao concurso público para a administração direta e autárquica, regida pelo direito público, com muito mais razão a ressalva também se aplica às empresas estatais, as quais se sujeitam ao regime jurídico de direito privado, nos termos do artigo 173, parágrafo 1º, inciso II, da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988), com vistas a dar maior flexibilidade e eficiência

aos serviços prestados pelo Estado. Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista também precisam de pessoal de confiança para atuar nas áreas de direção, chefia e assessoramento, com possibilidade de livre nomeação e exoneração para melhor atender suas finalidades.

Todavia, necessário é ressaltar que não devemos confundir os empregados das estatais, que podem ser contratados por concurso ou detentores de emprego em comissão, com os seus dirigentes. Estes não ocupam empregos em comissão, dado que não são empregados da empresa pública ou da sociedade de economia mista. Presidente, diretores e membros do Conselho de Administração são regidos pelas normas do Direito Comercial, em especial pela Lei nº 6404, de 15 de dezembro de 1976, não pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Assim, em geral, os administradores são titulares de mandatos, que devem cumprir na gestão da empresa. Se a estatal se reveste sob a forma de sociedade anônima, sociedade por ações ou companhia, as remunerações são fixadas pela assembleia geral ordinária da sociedade, em virtude da combinação do inciso III do artigo 132 e artigo 152 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976 (BRASIL, 1976).

A Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, denominada Lei das Estatais, traz relevantes inovações na busca pela elevação dos parâmetros éticos de definição dos diretores e integrantes do conselho de administração, diminuindo influências políticas e estabelecendo critérios de ordem técnica.

Os candidatos deverão preencher os requisitos de impedimentos dispostos nos artigos 146 e 147 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976 (BRASIL, 1976), porque os administradores submetem-se às normas previstas no diploma legal mencionado, por expressa disposição do artigo 16 da Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016 (BRASIL, 2016). Além disso, devem atender demais exigências elencadas no artigo 17 da mesma lei (BRASIL, 2016). Esse dispositivo legal relaciona requisitos para assunção de cargos no conselho de administração e de diretor, inclusive presidente, diretor-geral e diretor-presidente. É claro o objetivo do legislador de reduzir o aparelhamento político das empresas públicas e sociedades de economia mista, por meio de exigências mínimas para seus postos de comando. Os referidos cargos devem, segundo a Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, ser ocupados por cidadãos de reputação ilibada, de notório conhecimento, que comprovem tempo de experiência

profissional, que tenham formação acadêmica compatível com o cargo e que não se enquadrem nas hipóteses de inelegibilidade previstas em lei. Requisitos estes cumulativos.

2.2 O EMPREGO E A CARREIRA

2.2.1 Importância do emprego e trabalho

O emprego é um cargo que o indivíduo tem em uma empresa que oferece pagamento para que cumpra devidas funções. Nesse sentido, é uma forma de conseguir renda através das atividades desenvolvidas. Por ser, geralmente, vinculado a uma pessoa jurídica, o indivíduo empregado oferece trabalho em troca de dinheiro.

No entanto, a mesma pessoa pode não se sentir completamente feliz com o que faz, sendo a função meramente um emprego, ou seja, uma maneira de se conseguir renda para pagar despesas e/ou utilizar o dinheiro para investir em cursos e outras formas de aperfeiçoamento.

De igual modo, o emprego pode não estar relacionado apenas diretamente a ganhos financeiros, mas, também, ao crescimento do indivíduo, ao reconhecimento pessoal, à vontade de contribuir com algo para o mundo, à realização pessoal que o indivíduo alcança ao atingir metas e objetivos. Precisa configurar uma forma de adquirir habilidades e aprimorá-las, uma oportunidade de tomar iniciativas, decisões e fazer parte de grupos com objetivos em comum.

Para Mendes (2013), trabalhar é condição primordial, não somente pela manutenção financeira, mas pela dignificação da vida, forma uma parte relevante da vida e vai além do ganha-pão. Tem a ver com realização pessoal, com sentir-se útil e encontrar sentido para os dias (MENDES, 2013, p. 1).

Continua a autora, citando a psicóloga Rissi (2013 *apud* MENDES, 2013):

A importância do trabalho na vida do ser humano vai muito além do fato de que, por intermédio dele, as necessidades básicas do ser humano são satisfeitas. O trabalho, por si só, é revelador da nossa humanidade, visto que, viabiliza ação transformadora sobre a natureza e si mesmo. Ademais, a nossa capacidade inventiva e criadora é

exteriorizada por meio do ofício que executamos (MENDES, 2013, p.1).

Prossegue Mendes (2013), citando Rissi (2013 *apud* MENDES, 2013),

[...] o fato de não trabalhar pode ter consequências negativas, que afetam diretamente a personalidade. Em razão da centralidade que o trabalho ocupa em nossas vidas é que podemos compreender as consequências negativas do não trabalho, da inatividade. Uma pessoa sem trabalho é impedida de se realizar como ser humano e cidadão, o que abala diretamente sua dignidade (RISSI, 2013 *apud*, MENDES, 2013, p.1).

Assim sendo, ter um ofício é fundamental na vida do ser humano. O trabalho é um meio imutável da existência humana e formador da identidade do sujeito. Isso significa que cada um se torna o que é através do ofício que realiza. Através do trabalho as pessoas podem imprimir sua marca, o seu registro.

Mendes (2013) ressalta que,

[...] tão importante quanto desempenhar o seu ofício é gostar do que se faz. Quem realiza o seu trabalho sem estar contente com o que executa, certamente, não terá empenho e sua produção será menor, além da propensão ao desenvolvimento da depressão. Trabalhar sem sentir prazer é sinônimo de sofrimento e de adoecimento. Um trabalho que não for considerado gerador de bem estar trará mais prejuízos do que benefícios. Não é possível que um trabalho, ao causar sofrimento, cumpra a sua função de dignificar o homem. A gênese do sofrimento pelo trabalho está, por exemplo, relacionada a fatores como conflitos constantes entre líderes e liderados, ausência de espaço para discussão, expressão e resolução de problemas e ou fragmentação e inserção muito limitada das tarefas no processo produtivo (MENDES, 2013, p. 1).

Comumente, a sensação de bem estar no trabalho está ligada diretamente a características como trabalho estimulante e desafiador, possibilidade de crescimento na carreira, aprendizado e desenvolvimento, ter um bom chefe, clima organizacional positivo, remuneração e benefícios justos.

2.2.2 Contrato Psicológico

Para Wetzel (2001, p. 218),

Contrato psicológico é o contrato implícito, não formal, que ocorre, segundo a percepção do empregado, entre a organização e o funcionário, referente às promessas de direitos e obrigações de cada

uma das partes. Trata-se de uma “crença acerca dos termos e condições de um acordo do qual o indivíduo faz parte” (ROBINSON, 1995, p. 92) e tem por base as percepções e as crenças, por parte do empregado, acerca do que são as promessas de obrigações mútuas.

Na compreensão de Wetzel (2001, p. 218-219), os contratos mencionados classificam-se por meio das trocas esperadas entre as partes, categorizando-se dois formatos: os contratos transacionais e os relacionais, em que os:

[...] transacionais são os contratos de caráter instrumental, em que as trocas são específicas e quantificáveis, geralmente do tipo oferecimento de serviço em troca de valores monetários. Contratos com termos de desempenho menos específicos, que incluem trocas monetárias ou não, mas que geram uma expectativa de longo tempo de associação com a empresa, acompanhados de fatores que vão além de aspectos profissionais como a lealdade e o apoio, são classificados como relacionais [...]

Ainda segundo a autora, os contratos “[...] mantêm-se vigente enquanto as partes cumprem ou excedem os termos do acordo” e a interpretação de ocorrência da “[...] violação contratual depende, [...] em primeira instância, de o empregado perceber uma quebra no contrato e, em segunda instância, da interpretação dada a esta quebra” (WETZEL, 2001, p. 218). Wetzel (2001) completa dizendo que as

Violações em contratos transacionais geram no empregado uma sensação de que seus benefícios foram reduzidos, podendo produzir sentimentos de injustiça e traição. Por ter um caráter de troca econômica, o empregado tenta reequilibrar a situação, entendendo que suas obrigações em relação ao empregador são, agora, menores. [...] Violações em contratos relacionais, por sua vez, podem implicar a mudança da própria natureza da relação. Por envolver fatores emocionais como confiança, crença na boa vontade e tratamento justo, a violação pode desgastar as obrigações mais centrais nesse tipo de relacionamento. O empregado sente-se desobrigado da lealdade e dos esforços extras, uma vez que as dimensões relacionais do contrato não mais são válidas (Robinson, Kraatz e Rousseau, 1994). Nesse caso, sentimentos de pesar, desconfiança e raiva podem provocar uma renegociação do contrato em bases puramente transacionais (Organ apud Herriot e Pemberton, 1996). Se, no entanto, os contratos são percebidos como justos e equânimes, a tendência é de que se desenvolvam relações mais próximas, em que as partes oferecem benefícios mútuos acima dos termos acordados inicialmente (Herriot e Pemberton, 1996).

2.2.3 Regimes de trabalho: estatutário e celetista

2.2.3.1 Regime Estatutário

O artigo 39º do texto em vigor da Constituição da República (BRASIL, 1988), versa que “[...] A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas”.

De acordo com Passos (2014, p. 02), o estatuto trata do regime jurídico único. E o regime estatutário trata do “[...] conjunto de regras que regulam a relação jurídica funcional entre o servidor público estatutário e o Estado. Esse conjunto normativo [...] se encontra no estatuto funcional da pessoa federativa” (CARVALHO FILHO, 2010, p. 647 *apud* PASSOS, 2014, p.02).

Ainda segundo Passos (2014, p. 02-03), “[...] essas regras disciplinadoras da relação jurídica entre o ente federativo e seus respectivos servidores deverão se fazer presentes por meio de uma lei”. Nesses termos, Barros (2013 *apud* PASSOS, 2014, p. 03) menciona:

A situação estatutária, como revelam os administrativistas, não pressupõe ajuste entre as partes de condições de serviço e remuneração. Ao contrário, é o poder público que estabelece, unilateralmente, em leis e regulamentos, as condições de exercício das funções públicas.

Sobre o regime estatutário, Carvalho Filho (2010, *apud* PASSOS, 2014, p. 03) menciona a existência de duas características em específico:

No regime jurídico é que residem os direitos e os deveres de seus destinatários. Para os servidores públicos o regime jurídico a ser aplicado é o regime estatutário; enquanto que para os empregados o regime jurídico estabelecido é o Decreto-Lei nº 5.452/43, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A outra característica verificável no regime estatutário é a ausência de vínculo contratual entre as partes, isto é, não há relação contratual entre o servidor público estatutário e o Poder Público. Em razão da ausência da natureza contratual no regime estatutário, a doutrina pátria define o vínculo entre o servidor público estatutário e a pessoa federativa como um vínculo jurídico-administrativo.

Outro aspecto importante a ser observado é a competência para o julgamento de eventuais conflitos envolvendo os servidores públicos e a entidade pública a que se vinculam funcionalmente.

Acerca dessa competência, o Art. 114, I da Constituição da República (BRASIL, 1988), dispositivo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 8 de dezembro de 2004, declara expressamente que a Justiça do Trabalho é a competente para processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos entes federativos (União, Estados, Municípios e Distrito Federal).

2.2.3.2 Regime Celetista

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.

2.2.4 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) Discriminação – na carreira privada não é raro que mulheres ganhem salário cerca de 30% menor que homens que realizam a mesma função, pelo mesmo tempo, na mesma empresa; a ausência ou presença rara de negros em cargos de liderança ou estratégicos; pessoas com deficiência relegadas a funções operativas e pouco qualificadas. Já, na carreira pública esses preconceitos tendem a não poderem ser aplicados aos candidatos, pois, não existe interação humana até a chamada dos mesmos para a atribuição das funções. Na teoria, a prova permitiria apenas que os mais aptos às funções passassem. Esse é um dos benefícios da carreira pública, a imparcialidade na seleção dos seus funcionários, baseando-se apenas nas suas qualificações. Mas, o sistema não é perfeito, porque as minorias ainda estão sujeitas a diversos preconceitos, discriminações e negação de oportunidades, no que diz respeito ao sistema educacional em geral. Todavia, a prova pode vir a servir para mitigar a propagação desses erros no âmbito profissional;

(ii) 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;

(iii) 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;

(iv) Idade – a carreira privada está intimamente ligada ao mercado de trabalho que, habitualmente, considera velhos aqueles candidatos acima de 40 (quarenta) anos. Há exceções para as funções de base dentro da empresa, como para cargos de gerência e chefia, nos quais é necessário um trabalho intelectual maior, possibilitado por uma maior experiência e estudo. Já na carreira pública, para ingressar no exercício do trabalho, o novo funcionário deverá ter entre 18 e 69 anos na data da chamada;

(v) Indenizações – na carreira pública, ao servidor são indenizados: ajuda de custo, diária e transporte. Qualquer outro gasto que este possa vir a ter, desde que comprovado que tenha sido para o exercício pleno de sua função, será reembolsado. Também são pagas as despesas de uma eventual mudança do local de trabalho desse servidor, caso ele e sua família necessitem mudar de domicílio. Já na carreira privada, é possível, ao trabalhador, também gozar de todos esses benefícios. Todavia, nenhum deles é garantido por lei, sendo necessário que estes constem no contrato de trabalho ou em termos posteriores acordados entre o empregado e o empregador;

(vi) 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;

(vii) Atualização – na carreira pública parece haver uma maior concentração na competitividade e busca por qualificações. Candidatos mais qualificados e que estudam mais tem muito mais chances de passar em concursos que os demais. Após passada essa fase, a exigência por atualização, tão ligada ao mercado de trabalho, não tem tanta influência sobre o funcionário público, exceto em áreas ligadas à pesquisa. Logo, a necessidade de se atualizar e adquirir novos conhecimentos, muitas vezes, parte de uma iniciativa do próprio funcionário, não raras vezes, porque aumenta a sua remuneração. Já na carreira privada, a situação é diferente. Embora, para ingressar em qualquer carreira, não sejam necessárias muitas qualificações ou experiência, a exigência das empresas vai aumentando constante e progressivamente, conforme o empregado vai galgando os degraus de sua carreira nas empresas por onde passa. A atualização passa a ser uma exigência externa, muito mais do que uma vontade do empregado;

(viii) Tratamentos junto às instituições financeiras - taxas de juros e linhas de crédito estão intimamente ligadas à possibilidade de a pessoa que solicitou pagar ou não de volta o valor solicitado. Partindo-se do princípio de que quem solicita o dinheiro tem a intenção de pagar e só não o faz em casos em que não pode, a estabilidade é fator determinante para se conseguir condições melhores de crédito. Um funcionário público, por ter, por lei, um salário garantido até sua aposentadoria e uma aposentadoria proporcionalmente maior que um do setor privado, goza de juros e taxas melhores que o empregado da iniciativa privada;

(ix) 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.

2.2.5 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 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).

2.2.6 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.

2.3 DESESTATIZAÇÃO

2.3.1 Conceito

Savas (2019) entende por privatização ou desestatização: “O ato de reduzir o papel do governo, ou de dar maior importância ao setor privado, numa atividade ou na propriedade de bens” (SAVAS, 1990, p. 13).

Donahue (1992), num dos dois significados que dá ao termo, define-o como a retirada da esfera pública de certas atividades, responsabilidades ou ativos (DONAHUE, 1992, p. 251).

Por outro lado, Hanke (1988), defende a ideia de que a privatização significa a “transferência de ativos e de funções de serviços do setor público para o setor privado” (HANKE, 1988, p. 28).

2.3.2 Surgimento do Plano Nacional de Desestatização

Primeiro, se faz necessária uma exposição acerca da situação econômica e financeira da economia brasileira nas décadas de 1970 até 1980 para, então, apresentarmos o papel que as estatais, ou seja, as empresas públicas e as sociedades de economia mista, desenvolveram no cenário, findando com o lançamento do Programa Nacional de Desestatização.

De acordo com o Portal da Câmara dos Deputados, sob o aspecto da Economia, entre 1968 e 1974, o Brasil cresceu como nunca antes em sua história e se tornou a oitava maior economia do mundo, graças ao que se chamou de "milagre brasileiro". Durante esse período, tendo como base a expansão da indústria, das exportações, do emprego e do mercado interno, além de vultosos empréstimos externos, o Produto Interno Bruto (PIB) cresceu em média 10% (dez por cento) ao ano. Simultaneamente,

através de medidas de controle da moeda, dos salários – que ficou conhecido como "arrocho salarial" – e dos preços dos produtos industrializados, a inflação, anteriormente descontrolada, foi mantida estável em torno de vinte por cento ao ano (BRASIL, 2002).

Campos (1999) frisa que esse crescimento foi facilitado pela conjuntura internacional, pois o comércio mundial expandia-se rapidamente; as economias industriais cresciam de forma sincronizada; os produtos primários desfrutavam de preços elevados; grande liquidez do sistema monetário internacional, com disponibilidade de créditos a prazos cada vez mais longos e taxas de juros reduzidas, o Brasil crescia ao preço do endividamento externo, conseqüentemente, com aumento da dívida externa (CAMPOS, 1999, p. 54).

No governo de Emílio Garrastazu Médici, de 30 de outubro de 1969 até 13 de março de 1974, diversas iniciativas foram tomadas nas áreas econômica e social. Destacamos: o Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (Incra); o Plano de Integração Social (PIS); o Programa de Integração Nacional, que previa a construção das rodovias Transamazônica, Cuiabá-Santarém e Manaus-Porto Velho; o Movimento Brasileiro de Alfabetização (Mobral), que pretendia erradicar o analfabetismo em 10 (dez) anos; o Estatuto do Índio; a institucionalização do Projeto Rondon, que promovia o atendimento às populações carentes do interior, por alunos de medicina e odontologia, entre outras especialidades; o Projeto Radam, de levantamento aerofotogramétrico da Amazônia (1970); o sistema Telebrás (1972); o acordo com o Paraguai para a construção da hidrelétrica de Itaipu (1973). Também foram inauguradas importantes obras iniciadas em governos anteriores, como o sistema de transmissão de televisão em cores e a refinaria de petróleo de Paulínia (1972); a usina hidrelétrica de Ilha Solteira, o asfaltamento das rodovias Belém-Brasília e Belém-São Luís e a ponte Rio-Niterói (1974) (BRASIL, PORTAL DA CÂMARA DOS DEPUTADOS, p. 4, 2002).

No entanto, havia desacertos na política de desenvolvimento seguida pelo governo Médici. De um lado, aumentava a desigualdade na distribuição de renda, a ponto de o próprio Presidente chegar a afirmar: "a economia vai bem, mas o povo vai mal". Isto porque prevaleceu a teoria do "crescimento do bolo", segundo a qual era necessário assegurar o aumento da riqueza nacional antes de repartir os benefícios do

desenvolvimento. Por outro lado, crescia-se ao preço do endividamento externo, tanto que, no final de 1973, a dívida externa já era de 12,6 bilhões de dólares (em 1964, era de 1,5 bi) (BRASIL, PORTAL DA CÂMARA DOS DEPUTADOS, p. 4, 2002).

O primeiro choque do petróleo ocorreu em 1973, quando os Países do Oriente Médio descobriram que o petróleo é um bem não renovável. O preço do barril de petróleo atingiu valor altíssimo, provocando recessão nos Estados Unidos e na Europa e desequilibrou a economia mundial, gerando substancial desaquecimento da atividade econômica destes Países, decorrente de medidas de ajustamento à nova conjuntura.

Dalcomuni, citada por Campos (1999, p. 51), ressalta que, em 1974, após o primeiro choque do petróleo, no Brasil, começou um processo de desaceleração do ritmo de produção corrente na indústria e da expansão planejada da indústria de bens de produção, assim como, transtorno das contas externas nacionais, por causa da elevação dos valores das importações; igualmente, problemas ligados à crise energética e escassez de matérias primas aumentavam os problemas do balanço de pagamentos, tornando complexa a conjuntura econômica do início do governo seguinte de Ernesto Geisel.

Prossegue Dalcomuni, citada por Campos (1999, p. 51), o atingimento da plena utilização da capacidade instalada na indústria, entre 1968 e 1974, período do “milagre brasileiro”, bem como, a manutenção de taxas elevadas de crescimento exigiam substanciais investimentos na economia. Diante da complexidade conjuntural, o governo Ernesto Geisel optou pelo crescimento com endividamento externo, rumo à superação da crise e à elevação de economia desenvolvida, iniciou-se no Brasil a fase dos “Grandes Projetos”.

Nessa continuidade, no governo de Geisel, de 15 de março de 1974 até 14 de março de 1979, numa conjuntura internacional abalada devido ao segundo choque do petróleo (1979), que novamente provocou uma situação recessiva nos Países capitalistas avançados, elevação dos juros internacionais e desvalorizações cambiais mais acentuadas, culminando na aceleração do processo de endividamento do governo brasileiro, devido a dívida assumida no passado, foi adotado o II Plano Nacional de Desenvolvimento (PND), com o intuito de diminuir a dependência em relação ao petróleo importado, do qual o Brasil era 80% (oitenta por cento) dependente

e, simultaneamente, realinhar a capacidade da infraestrutura ao patamar de desenvolvimento então alcançado pelo País. O II Plano Nacional de Desenvolvimento (PND) priorizou os investimentos no setor energético e em transportes, comunicações e indústrias de base. Neste sentido, em 1975, foi lançado o Programa Nacional do Álcool (Proálcool), assinado o acordo nuclear com a Alemanha e adotada a política de contratos de risco entre a Petrobras e empresas estrangeiras para a prospecção de petróleo em território nacional. Outras importantes iniciativas foram: a exploração do minério de ferro da Serra dos Carajás e a construção das usinas hidrelétricas de Itaipu, Tucuruí e Sobradinho (BRASIL, PORTAL DA CÂMARA DOS DEPUTADOS, p. 4, 2002).

No entanto, a queda na taxa de crescimento econômico, os impactos dos choques do petróleo, o contínuo aumento da dívida externa e o crescente desequilíbrio no balanço de pagamentos e na balança comercial tornaram inatingíveis as metas do II Plano Nacional de Desenvolvimento (PND). Além disso, Geisel teve de enfrentar a alta da inflação, que subiu para 27,6% em 1974 e continuou subindo nos anos seguintes. Em 1979, os principais problemas da economia continuavam sendo o crescimento da taxa de inflação (alimentado pelos sucessivos aumentos dos preços dos combustíveis no mercado interno) e da dívida externa, a qual atinge 49,9 bilhões de dólares nesse ano (BRASIL, PORTAL DA CÂMARA DOS DEPUTADOS, p. 4, 2002).

Segundo Ribeiro (2020), do ponto de vista econômico, a década seguinte, que compreende o período de tempo entre 01 de janeiro de 1980 e 31 de dezembro de 1989, dos governos de João Figueiredo e José Sarney, foi marcada por altos índices de endividamento dos períodos e dos planos de desenvolvimento anteriores e havia dificuldades para a rolagem da dívida por parte das instituições credoras, altos índices inflacionários e a estagnação econômica. De maneira que a década de 80 ficou conhecida como a década perdida, do ponto de vista econômico, do crescimento e do desenvolvimento culminando com uma hiperinflação (RIBEIRO, 2020, p. 1).

A intervenção estatal não conseguiu satisfazer às necessidades da sociedade com eficiência, em razão da estagnação da economia, com elevadas taxas de inflação. Diversas empresas estatais estavam em situação difícil, devendo tributos e outros encargos, impondo-se um conjunto de reformas amplas e profundas com objetivo de

reduzir drasticamente o papel do Estado na economia nacional e, dentre outros, a reestruturação do patrimônio estatal, na qual se insere a desestatização.

O Presidente Fernando Collor de Mello criou, em 1990, o Programa Nacional de Desestatização, por meio de Medida Provisória, que posteriormente se tornou a Lei nº 8.031, de 12 de abril de 1990, com vigência até 1997, quando foi revogada e substituída pela Lei nº 9.491 de 9 de setembro de 1997 (BRASIL, 1997).

De acordo com Campos (1999), as estatais foram envolvidas na conjuntura deficitária da economia brasileira das décadas de 70 e 80 e aponta como vertentes principais da crise econômica e financeira de diversas estatais:

(i) As estratégias do II Plano Nacional de Desenvolvimento (PND) eram muito ambiciosas e davam um papel central às empresas estatais, que deveriam ser agentes fortalecedores do capital nacional e da indústria de bens de capital, atuando, sobretudo, em áreas onde o capital privado não se envolvia em razão da grande magnitude dos recursos necessários à sua implantação e ao grande intervalo de tempo necessário para a maturação dos projetos;

(ii) Os grandes projetos da década de 70, especialmente, a atuação das empresas estatais, estavam relacionadas com a exagerada confiança na reprodução das elevadas taxas de crescimento constatadas durante o período do “milagre econômico”;

(iii) Para que as estatais pudessem efetuar o seu papel como planejado no II Plano Nacional de Desenvolvimento, vale dizer, execução de projetos nas áreas de infraestrutura e de insumos básicos, foi utilizado, de maneira equivocada, um esquema de financiamento cujos contornos foram definidos segundo critérios macroeconômicos, não de acordo com uma lógica micro empresarial;

(iv) Os preços e as tarifas das empresas estatais foram utilizados como instrumentos de combate à inflação e como mecanismos de concessão de subsídios ao setor privado via mudança de preços relativos;

(v) Os elevados créditos externos adquiridos pelas empresas estatais possibilitaram que o reforço financeiro do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico (BNDE) (PIS/PASEP) fosse direcionado, sob a forma de crédito subsidiado, em grande parte,

aos capitais privados. Por conseguinte, algumas empresas estatais incapacitadas, internamente, de gerar um nível satisfatório de recursos e/ou com a dificuldade de obtenção do crédito doméstico para os seus investimentos, passaram a recorrer cada vez mais ao crédito externo (CAMPOS, 1999, p. 53-54).

Depreende-se que a grave crise de muitas estatais nasceu do mau uso financeiro e econômico das mesmas.

De acordo com Campos (1999), o processo de autodestruição das estatais brasileiras começou na década de 70, quando foram utilizadas como instrumentos de obtenção de recursos externos em todos os seus anos, precipuamente, entre os anos de 1977 e 1980. Ao término da década de 80 e começo da década de 90, diversos setores estavam engendrados numa crise financeira sem precedentes. Nesse cenário, surge a Lei nº 8.031, de 12 de abril de 1990, que cria o Programa Nacional de Desestatização, com os seguintes objetivos: (i) mudança do papel do Estado, que deixaria de ter um perfil produtor e interventor para ser um Estado Neoliberalizante; (ii) redução da dívida pública; (iii) retomada dos investimentos; (iv) estímulos à competição no mercado e aumento da qualidade de bens e serviços oferecidos à população; (v) fortalecimento do mercado de ações (CAMPOS, 1999, p. 62).

Por esse ângulo, Maia (2017) completa dizendo que,

[...] no início dos anos 90, mais de 60% (sessenta por cento) da capacidade de produção do setor siderúrgico estava nas mãos do Estado. O processo de privatização iniciou neste setor: em 1991, Usiminas, então uma das mais lucrativas do sistema; em 1993, Companhia Siderúrgica Nacional (CSN); em 1994, Embraer; em 1997, Companhia Vale do Rio Doce (CVRD), a maior exportadora de minério de ferro do mundo (MAIA, 2017, p. 1).

Ao Programa federal de desestatização foram adicionadas outras estatais de outros setores, inclusive da área de serviços públicos, como a Light (1996), a Escelsa (1995) (distribuição de energia elétrica) e a Rede Ferroviária Federal S/A (RFFSA) (1999) (transportes ferroviários).

Compreensível e natural que o sistema democrático seja “barulhento”, uns contra e outros a favor de determinado assunto, embora o tema desta pesquisa esteja ligado ao sentimento dos empregados públicos face eventual privatização de uma empresa pública federal, porém, na coleta de material bibliográfico nos deparamos com a

enriquecedora Dissertação de Mestrado em Administração de Oliveira Neto (2019), acerca da consciência política e participação dos sindicalistas em ações coletivas contra a privatização, que assim se manifesta sobre a privatização dos Correios “[...] privatizar os Correios exige que o cidadão tenha que se deslocar para pegar suas postagens, já que, agências em regiões mais distantes e interiorizadas serão extintas, porque não geram lucros” (OLIVEIRA NETO, 2019, p. 110).

Nesse aspecto, a era da tecnologia da comunicação e da informação, gradativamente, vem apresentando soluções. Por exemplo, nas compras via rede mundial de computadores, há a praticidade da entrega presencial, em um local mais próximo da residência do destinatário que escolhe um lugar próximo ou de mais fácil acesso de sua residência. É enviada uma notificação ao mesmo informando o dia exato que o produto estará disponível no local, evitando que se desloque constantemente ao ponto de retirada, ajudando a economizar tempo e propiciando praticidade. O ponto da retirada, na maioria das vezes, é uma loja terceira, ou seja, não costuma ser da mesma marca do endereço eletrônico de comércio eletrônico que a pessoa fez a compra, mas outros pontos comerciais. Exemplos: lavanderias, farmácias, lojas, shoppings, supermercados. O destinatário vai ao ponto de retirada, no mínimo, conhece o estabelecimento e, quem sabe, adquire um produto. É a chamada economia compartilhada.

Evidentemente, nem todos os locais de entrega contam com uma infraestrutura destinada a receber os pontos de entrega. Igualmente, nem sempre o ponto mais próximo é perto ou de fácil acesso à residência do destinatário. Também, o custo do deslocamento por parte do destinatário pode ser maior do que o gasto com o frete (isso quando prefere que o objeto a ser recebido seja entregue na residência).

Mas, muito provavelmente, cada vez mais, vários locais e em diferentes regiões terão estrutura destinada a receber encomendas e correspondências para todos os tipos de interesse. Além disso, aposentados e pensionistas do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), recebem o pagamento na conta corrente, conta poupança ou cartão magnético.

2.3.3 Desestatização sob a ótica da Constituição Federal

No que se refere especificamente aos Correios, antigo Departamento do Ministério das Comunicações, transformados em empresa pública pelo Decreto-Lei nº 509, de 20 de março de 1969, para explorar, em regime de exclusividade os serviços postais (BRASIL, 1969), a Lei nº 6.538, de 22 de junho de 1978 (BRASIL, 1978), regulamentou de forma mais ampla os serviços postais e de telegramas, manteve a previsão de que a União exploraria tais serviços por meio de empresa pública e definiu algumas atividades postais específicas sob o regime de privilégio. Essas previsões estão contidas em leis infraconstitucionais e, portanto, nada impediria que novas leis viessem a modificá-las.

Sucedo que o inciso X do artigo 21 da Constituição da República Federativa do Brasil estabelece que compete a União manter o serviço postal e o correio aéreo nacional (BRASIL, 1988).

A questão que se coloca é a seguinte: seria necessária uma emenda constitucional para a privatização da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT)?

Os Ministros do Supremo Tribunal Federal (STF), na Ação de Inconstitucionalidade (ADIN) nº 5.624, ajuizada pela Federação Nacional das Associações do Pessoal da Caixa Econômica Federal (Fenaee) e Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf/CUT), que questiona a validade da “Lei das Estatais” de nº 13.303, de 30 de junho de 2016, em 6 de junho de 2019, por maioria dos votos, referendaram, em parte, a decisão liminar (provisória), concedida pelo Ministro Relator Ricardo Lewandowski, em 27 de junho de 2018, impedindo a privatização de estatais da União, do Distrito Federal, dos Estados e Municípios sem autorização do Congresso Nacional, para conferir ao artigo 29, caput, inciso XVIII, da Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, interpretação conforme à Constituição da República Federativa do Brasil, nos seguintes termos: (i) a alienação do controle acionário de empresas públicas e sociedades de economia mista exige autorização legislativa e licitação; e (ii) a exigência de autorização legislativa, no entanto, não se aplica à alienação do controle de suas subsidiárias e controladas. Neste caso, a operação pode ser realizada sem a necessidade de licitação, desde que siga os procedimentos que observem os princípios da administração pública, insculpidos no artigo 37 da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988), respeitada, sempre, a exigência de necessária competitividade (BRASIL, 2019).

Percebe-se que, embora a venda da empresa matriz sem aval do Congresso tenha sido vetada, o Supremo Tribunal Federal decidiu que as estatais podem vender subsidiárias sem aprovação prévia do Parlamento. A decisão também vale para governos estaduais, distritais e municipais.

A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) é uma empresa pública federal ligada ao Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações (MCTIC), com sede e foro na cidade Brasília, Distrito Federal, por expressa disposição do parágrafo 1º do artigo 1º do Decreto-Lei nº 509, de 20 de março de 1969 (BRASIL, 1969), uma das 134 (cento e trinta e quatro) estatais do governo federal e tem 88 (oitenta e oito) subsidiárias. Muitas dessas estão no Programa de Desestatização conduzido pelo Ministério da Economia.

Nesse segmento, de acordo com o Jornal Estado de Minas, para privatizar a ECT como um todo seria preciso aprovar uma Proposta de Emenda Constitucional (PEC), com objetivo de alterar o texto constitucional original, acrescentando, modificando ou suspendendo norma, cuja proposta deverá ser discutida e votada, em dois turnos, em cada casa do Congresso Nacional, considerando-se aprovada se obtiver, em ambos, três quintos dos votos dos respectivos membros, conforme parágrafo 2º do artigo 60, da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988). Diante dos obstáculos no caminho da privatização, fazer parcerias com a iniciativa privada, por meio de desinvestimentos, configura o caminho mais viável. No momento, como herança dos desacertos e desequilíbrios na condução da economia iniciados na década de 1970, a empresa tem razoável passivo trabalhista, mais de cem mil empregados, vinte e cinco por cento entre 51 e 60 anos e o Instituto de Previdência Complementar (Postalis), entidade fechada, sem fins lucrativos, com autonomia administrativa e financeira, criada em 1981, com objetivo de garantir aos empregados dos Correios benefícios previdenciários complementares aos da Previdência Social. Está sob intervenção há quase dois anos. Pela Constituição da República Federativa do Brasil, a União detém o monopólio dos serviços postais e do correio aéreo nacional (serviço postal militar). Todos os outros serviços podem ser feitos por pessoas jurídicas de direito privado. Para tanto, preciso é um Decreto para incluir as atividades no Programa Nacional de Desestatização. Em caso de parceria, suficiente a aprovação do Conselho de Administração da empresa (JORNAL ESTADO DE MINAS, 2019, p. 1-2).

2.3.4 Desestatização sob o prisma de leis infraconstitucionais

No final da década de 1970, em 1979, optou-se por adotar medidas ostensivas com vistas a reduzir a participação das estatais na economia, com a publicação do revogado Decreto nº 83.740, de 18 de julho de 1979, que instituiu o Programa Nacional de Desburocratização (BRASIL, 1979).

O assunto foi fortalecido com a publicação da revogada Lei nº 8.031, de 12 de abril de 1990, que criou o Programa Nacional de Desestatização (PND), atualizou, alterou e ampliou os objetivos e formatou a atuação do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) como dirigente do processo de privatizações (BRASIL, 1990).

Posteriormente, foi editada a vigente Lei nº 9.491, de 9 de setembro de 1997, que substituiu a Lei nº 8.031, de 12 de abril de 1990, além de relacionar os objetivos almejados pela desestatização, fixando-lhe as formas de realização, estabeleceu de forma pormenorizada o procedimento necessário à sua realização na esfera da União (BRASIL, 1997).

Seguiu a Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016, que dispõe sobre o estatuto jurídico das estatais, denominada “Lei das Estatais”. Ao regulamentar o artigo 173, parágrafo 1º, da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988), estabeleceu normas sobre regime societário, licitações, contratos e controle das empresas públicas, sociedades de economia mista e suas subsidiárias, exploradoras de atividades econômicas, ainda que em regime de monopólio, assim como, prestadoras de serviços públicos, no âmbito da União, do Distrito Federal, dos Estados e dos Municípios.

2.3.5 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).

2.3.6 Órgão máximo do Programa Nacional de Desestatização

O órgão máximo do Programa Nacional de Desestatização (PND) é o Conselho Nacional de Desestatização (CND), composto, em caráter permanente, por 5 (cinco) Ministros de Estado, sob a presidência do Ministro do Planejamento e Orçamento, como se afere dos artigos 2º e 5º da Lei nº 9.491, de 9 de setembro de 1997 (BRASIL, 1997).

Das suas reuniões, ordinariamente mensais, poderão ainda participar: (i) com direito a voto – o titular do Ministério ao qual a empresa ou o serviço em debate para desestatização ou privatização se vincule e, quando se tratar de desestatização de instituição financeira, o Presidente do Banco Central do Brasil (Bacen), consoante parágrafos 1º e 2º do artigo 5º da Lei nº 9.491, de 9 de setembro de 1997 (BRASIL, 1997); (ii) sem direito a voto - um representante do Banco Nacional de

Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), que administra o Fundo Nacional de Desestatização, designado Gestor do Fundo, segundo o texto do artigo 17 do diploma legal referido (BRASIL, 1997), salvo a competência do Banco Central do Brasil (Bacen).

O Conselho Nacional de Desestatização (CND), embora empreenda suas atividades sob os auspícios do apoio administrativo do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), conforme dispõe o inciso I do artigo 18 da Lei nº 9.491, de 9 de setembro de 1997 (BRASIL, 1997), submete-se direta e exclusivamente ao Presidente da República, como se afere do caput do artigo 5º do diploma legal reportado (BRASIL, 1997), a quem informa acerca da tomada das mais importantes decisões sobre o Programa Nacional de Desestatização (PND), a teor do artigo 6º seu inciso I e parágrafo 1º, ainda, artigo 14 do diploma legal assinalado (BRASIL, 1997).

2.4 SERVIÇOS POSTAIS

2.4.1 Regime de privilégio dos serviços postais

O artigo 7º da Lei nº 6.538, de 22 de junho de 1978, que dispõe sobre os serviços postais, define a expressão “serviço postal” como o recebimento, expedição, transporte e entrega de objetos de correspondência, valores e encomendas (BRASIL, 1978).

O artigo 9º da Lei nº 6.538, de 22 de junho de 1978, vem complementar o inciso X do artigo 21 da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988), esclarecendo: Artigo 9º. São exploradas pela União, em regime de **monopólio**, as seguintes atividades postais (BRASIL, 1978, grifo nosso):

- I – recebimento, transporte e entrega, no território nacional, e a expedição, para o exterior, de carta e cartão-postal;
- II – recebimento, transporte e entrega, no território nacional, e a expedição, para o exterior, de correspondência agrupada;
- III - fabricação, emissão de selos e de outras fórmulas de franqueamento postal (BRASIL, 1978, grifo nosso).

Por sua vez, o artigo 47 da Lei nº 6.538, de 22 de junho de 1978, elucidando o seu artigo 9º supracitado, traz as seguintes definições:

CARTA – objeto de correspondência, com ou sem envoltório, sob a forma de comunicação escrita, de natureza administrativa, social, comercial, ou qualquer outra, que contenha informação de interesse específico do destinatário;

CARTÃO-POSTAL - objeto de correspondência, de material consistente, sem envoltório, contendo mensagem e endereço;

CORRESPONDÊNCIA – toda comunicação de pessoa a pessoa, por meio de carta, através da via postal, por telegrama;

CORRESPONDÊNCIA AGRUPADA – reunião, em volume, de objetos da mesma ou de diversas naturezas, quando, pelo menos um deles, for sujeito ao monopólio postal, remetidos a pessoas jurídicas de direito público ou privado e/ou suas agências, filiais ou representantes;

SELO – estampilha postal, adesiva ou fixa, bem como a estampa produzida por meio de máquina de franquear correspondência, destinadas a comprovar o pagamento da prestação de um serviço postal (BRASIL, 1978).

Abre-se um parêntese para esclarecer a palavra negritada “monopólio”, com base na doutrina e à luz da Constituição, o traço distintivo entre serviço público e atividade econômica está na presença, no primeiro caso, e na ausência, no segundo caso, de dever estatal quanto à sua prestação. O serviço postal não é considerado pelos Tribunais como uma atividade econômica, mas um serviço público da competência exclusiva da União, não se podendo pensar em monopólio, mas, sim, “privilégio”.

Depreende-se que os serviços submetidos ao regime de privilégio (não monopólio) dos Correios são: I) carta e cartão postal; II) correspondência agrupada; III) selos.

Por sua vez, o artigo 42 da Lei nº 6.538, de 22 de junho de 1978, preceitua que pratica o crime de “violação do privilégio postal da União” quem coletar, transportar, transmitir ou distribuir, sem observância das condições legais, objetos de qualquer natureza sujeitos ao “monopólio” da União, ainda que pagas as tarifas postais ou de telegramas, com pena prevista de detenção, de até dois meses, ou pagamento não excedente a dez dias multa (BRASIL, 1978).

Tanto o inciso I do artigo 2º do Decreto-Lei nº 509, de 20 de março de 1969, que criou a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (EBCT) (BRASIL, 1969), quanto o artigo 9º da Lei nº 6.538, de 22 de junho de 1978, que regulamentou os serviços

postais (BRASIL, 1978), estabelecem que os serviços postais estão submetidos ao regime de privilégio. No entanto, o caput do artigo 21 e seu inciso I da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, limitou-se a instituir que compete à União manter o serviço postal e o correio aéreo nacional (BRASIL, 1988), não reproduziu a previsão do inciso VII do artigo 5º da Constituição anterior de 1934, que previa os serviços postais como privilégio da União (BRASIL, 1934).

Face à omissão na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, questiona-se na doutrina e na jurisprudência se esse diploma legal recepcionou ou não os serviços postais como exclusivos da União, do mesmo modo, se o delito de violação de privilégio postal da União somente estará configurado quando envolver os serviços postais relacionados no artigo 9º da Lei nº 6.538, de 22 de junho de 1978?

O julgado que segue, proferido em 2019, esclarece as indagações acerca do regime de privilégio dos serviços postais e do delito capitulado no artigo 42 da Lei nº 6.538, de 22 de junho de 1978:

A Sexta Turma do Tribunal Regional da Terceira Região, São Paulo (SP), no Recurso de Apelação Cível nº 0014725-80.2015.4.03.6100 SP, de Relatoria da Desembargadora Federal Consuelo Yoshida, julgado em 5 de setembro de 2019, pontificou que a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (EBCT), foi criada pelo Decreto-Lei nº 509, de 20 de março de 1969, para exercer, com exclusividade, a prestação de serviços postais em todo o território brasileiro, regulamentados pela Lei nº 6.538, de 22 de junho de 1978, cujo artigo 9º prevê o privilégio da União para a exploração dessa atividade. Com a ordem constitucional, introduzida pela Constituição Federal de 1988, a competência exclusiva para manter serviço postal continuou a cargo da União (inciso X do artigo 21), atribuição que lhe pertence desde a Constituição de 1934. Surgiram inúmeros questionamentos sobre a recepção da Lei nº 6.538, de 22 de junho de 1978, especialmente, quando a exclusividade do serviço postal (artigo 9º) e ao delito de violação do privilégio postal da União (artigo 43).

A discussão foi levada ao Colendo Supremo Tribunal Federal na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 46/DF, tendo a Corte decidido que a Lei nº 6.538, de 22 de junho de 1978, foi recepcionada pela Constituição

Federal de 1988, assim como, o delito do artigo 42 da Lei nº 6.538, de 22 de junho de 1978, está restrito às atividades descritas no artigo 9º da mesma lei.

Ao dar interpretação conforme a Constituição Federal ao artigo 42 da Lei nº 6.538, de 22 de junho de 1978, para restringir sua aplicação às atividades postais descritas no artigo 9º da mesma lei, a Suprema Corte decidiu que o crime de violação de privilégio postal da União somente estará configurado quando envolver os serviços postais elencados no artigo 9º da Lei consignada, quais sejam: carta e cartão postal (inciso I); correspondência agrupada (inciso II); selos (III), podendo a iniciativa privada atuar nos demais objetos.

Conclui o julgador, no caso do Recurso sob exame, com base em simples exame externo, percebe-se que alguns envelopes trazem cartões magnéticos, provavelmente de convênio de saúde, ao passo que outros aparentam simples correspondências, que podem abranger boletos de cobrança, informes, notificações etc. Certo é que tais documentos enquadram-se no conceito de “carta”, definida no artigo 47 da Lei nº 6.538, de 22 de junho de 1978, porque tratam de “informação de interesse específico do destinatário”. Logo, de recebimento e transporte exclusivo da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (EBCT) (SÃO PAULO, 2019).

Pontua-se que o exame externo supramencionado tem a ver com a disposição contida no inciso XII do artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, nos seguintes termos: “é inviolável o sigilo da correspondência [...]” (Brasil, 1988).

Compreende-se que não obstante o privilégio dos serviços postais sobre alguns itens, o transporte e entrega de outras correspondências e encomendas não incluídas no artigo 9º da Lei nº 6.538, de 22 de junho de 1978, não são considerados delitos. Um número razoável de pessoas jurídicas de direito privado atua no segmento de pequenas cargas no âmbito de entregas expressas, comércio eletrônico, correio aéreo, shoppings, farmácias, livrarias, entre outros. Além da evolução tecnológica, que diminui o volume de correio, devido ao aumento do uso de correspondências eletrônicas e da rede mundial de computadores para correspondências e transações de negócios, permitindo aos bancos exibirem as informações dos boletos de cobrança, faturas de cartões de crédito, carnês de Imposto Predial Territorial Urbano

(IPTU), de condomínios etc. na internet, no caixa eletrônico ou no celular, não se tornando mais necessário imprimir e enviar papéis.

Por esse ângulo, a Terceira Turma do Tribunal Regional Federal da Quarta Região, Porto Alegre (RS), no Recurso de Apelação Cível nº 5061502-61.2014.404.7000 PR 5061502-61.2014.404.7000, de Relatoria da Desembargadora Federal Marga Inge Barth Tessler, julgado em 25 de abril de 2017, por unanimidade, decidiu que a entrega de documentos, malotes e correspondências exclusivamente no âmbito interno das unidades da Companhia de Saneamento do Paraná (SUNEPAR), não demonstra violação ao privilégio postal da Empresa de Correios e Telégrafos (ECT). Restou demonstrado que o contrato firmado se restringe à entrega de malotes e também de materiais de pequeno porte, a ser realizada por meio de motocicleta com baú de transporte, entre as unidades do SANEPAR e outras entregues para os postos da própria ECT para regular postagem das correspondências para terceiros. Nesse contexto, resta claro que os serviços licitados e contratados pela SANEPAR não estão contemplados nos artigos 7º e 9º da Lei nº 6.538, de 22 de junho de 1978, até porque, a ECT não oferece o tipo de serviço contratado. O entendimento do Supremo Tribunal Federal, na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 46/DF, foi no sentido de que cartas postais, comerciais, cartões postais e correspondências agrupadas somente poderão ser transportadas e entregues pela ECT. Outros tipos de encomendas e correspondências podem ser transportados por pessoas jurídicas de direito privado (PORTO ALEGRE, 2017).

No que se refere ao Decreto-Lei nº 509, de 20 de março de 1969, que criou a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, questionável se ainda é atual para atender à realidade do País, em razão da era da tecnologia da comunicação e da informação, as pessoas jurídicas de direito privado disputam espaço reservado à Empresa de Correios e Telégrafos, tal como, a atuação do Estado na ordem econômica vem sofrendo alterações. Acredita-se que as controvérsias acabariam ou, quando pouco, seriam reduzidas, com a promulgação de uma nova legislação colocando fim a questionamentos.

2.4.2 Serviço postal no cenário externo

Em razão do papel importante que o serviço postal exerce no desenvolvimento econômico e social dos Países, Souza (2008), menciona organizações internacionais das quais o Brasil participa, voltadas a debater temas ligados aos serviços postais, troca de experiências, aperfeiçoamento e melhoria nas atividades: (i) União Postal Universal (UPU), criada em 9 de outubro de 1874, na cidade de Berna, Suíça, por meio de tratado, a qual reúne cerca de 189 (cento e oitenta e nove) Países e representa o principal fórum internacional de discussões dos temas vinculados ao serviço postal; (ii) União Postal das Américas, Espanha e Portugal (UPAEP), que é resultado de uma sucessão de acordos internacionais, e possui cerca de 27 (vinte e sete) membros (SOUZA, 2008, p. 20).

O autor afirma que os serviços postais são atividades essenciais à população. Em alguns países existe o monopólio de alguns serviços postais, mas quase sempre há certos reservados ao governo. Menciona:

Na Argentina, o operador postal oficial é o “Correo Oficial de la República Argentina”, revestida na forma de sociedade anônima ou sociedade por ações, mais conhecida como “Correo Argentino”, companhia 100% estatal que cobre o serviço postal naquele País.

Na China, o serviço postal oficial é prestado pela empresa pública “State Post Bureau”, ligada ao Ministério da Indústria da Informação, com exclusividade para recebimento e transporte de cartas e, além disso, atua em regime de livre concorrência quanto aos demais objetos postais.

Na Alemanha, o operador postal oficial é a “Deutsche Post AG”, que presta serviços postais e de entregas expresso, revestida de sociedade anônima ou sociedade por ações, na qual o governo detém 20 (vinte por cento) das ações.

Na França, o serviço postal oficial foi prestado pela empresa pública “La Poste”. No entanto, por causa de Diretivas da União Europeia exigindo dos Estados membros a introduzir a concorrência em seu serviço postal, em 2010, foi transformada em sociedade anônima ou sociedade por ações. O governo francês permitiu que empresas de serviços postais privados dela participassem; além dos serviços postais, também oferecem serviços bancários e de seguros.

Na Índia, o sistema postal é realizado pelo “Department of Post”, Departamento de Correios, uma subsidiária do Ministério das Comunicações. É o sistema postal mais amplamente distribuído no mundo ligado a um Ministério.

Na Itália, o serviço postal oficial é prestado pela companhia “Poste Italiane S.p.A.”, revestida na forma de sociedade anônima ou sociedade por ações. Além de fornecer serviços postais, o Gruppo Poste Italiane oferece comunicação integrada, produtos de economia postal, logística, serviços financeiros e de seguros em todo o País.

Nos Estados Unidos, o serviço postal oficial é prestado pela “United States Postal Service”, unidade administrativa independente integrante do Poder Executivo Federal, com exclusividade para coleta e entrega de cartas no território nacional (SOUZA, 2008, p. 21).

Percebe-se que o serviço postal brasileiro guarda semelhança com o da China. Há regime de privilégio quanto à carta, cartão postal, correspondência agrupada e selos, relacionados no artigo 9º da Lei nº 6.538, de 22 de junho de 1978, concorrendo quanto aos demais objetos postais com a iniciativa privada.

2.5 TRABALHOS CORRELATOS

Seguindo a linha de nossa proposta, primeiramente foi realizado um levantamento bibliográfico nos principais repositórios de artigos científicos como a SCIELO, google acadêmico, portal CAPES, BDTD, etc., mapeando o que já havia escrito sobre o tema privatização e sobre a privatização em relação ao empregado público, sem a realização de recorte temporal, tendo em vista o assunto ter sido presente no passado, ausente por um período de tempo e ter retomado com força novamente por decisão estratégica do último e atual governo.

A escolha do recorte não foi aleatória, abrangendo como ponto central, além dos descritores “privatização” e “empregados públicos”, a busca pelos casos das principais empresas públicas brasileiras que passaram pela privatização e ainda as que estão sendo noticiadas como foco do governo para iminente participação no processo. Portanto, foram analisados e considerados trabalhos publicados cujos objetivos dialogam com o tema central da pesquisa: a privatização e os possíveis efeitos no

emprego e empregado público. Desse modo, o resultado do levantamento será apresentado a seguir, no Quadro 3.

Quadro 3 – Apresentação dos trabalhos correlatos.

Autor(es)/ano	Objetivos	Metodologia Adotada	Modelos/teorias utilizados	Resultados Alcançados
José Roberto Gomes da Silva, Sylvia Constant Vergara (2000)	Compreender as percepções e expectativas das pessoas no contexto das mudanças diante da expectativa de privatização	Pesquisador como parte integrante de um programa de desenvolvimento gerencial estudado na pesquisa Dinâmica construção coletiva de imagens	Gestão da mudança Organizacional	Identificação das características positivas e as negativas da organização
Suzana da Rosa Tolfo, Eluana Frare, Fernanda Pamplona de Queiroz, Katiúcia Arfeli Brandão (2004)	Investigar os reflexos do processo de privatização sobre empregados demitidos ou que aderiram ao plano de demissão	Pesquisa exploratória-descritiva Estudo de caso entrevista semidirigida	Privatização Emprego	Reflexos da privatização, mudanças no processo de trabalho e percepção sobre processo de demissões
Rosa Maria de Paula Vilhena (2001)	Verificar o impacto da privatização no ambiente de trabalho, relações interpessoais e perfil profissional dos empregados da Embratel	Pesquisa bibliográfica, documental e de campo Pesquisa de clima organizacional e entrevistas	Cultura organizacional Relações interpessoais no ambiente de trabalho Gestão recursos humanos	Identificação dos impactos causados pela privatização na Embratel
Fátima Ferreira Russo (2002)	Verificar que valores norteiam as propostas administrativas da Vale após a privatização e como se manifestam nas ações e na postura dos agentes na sede da empresa	Fundamentada no paradigma do construtivismo social, citado por Alves-Mazzoti (1998) e ampliada por uma abordagem fenomenológica complementar Entrevistas	Mudança nas Organizações	Indicam a necessidade de um trabalho organizacional que envolva funcionários e alta administração com o propósito comum de redescoberta do significado próprio da organização.

(continua)

Autor(es)/ano	Objetivos	Metodologia Adotada	Modelos/teorias utilizados	Resultados Alcançados
<p>Érica Chulvis do Val Ferreira Antônio Martinez Fandiño Lídia Segre Rejane Prevot Nascimento (2010)</p>	<p>Identificar os impactos que mudanças organizacionais oriundas de programa de privatização causam na cultura das empresas e no comportamento dos funcionários.</p>	<p>Pesquisa bibliográfica, de campo, documental e estudo de caso</p>	<p>Cultura Organizacional Mudanças Organizacionais Privatização</p>	<p>Concluiu-se que as mudanças organizacionais despertaram tanto resistências quanto reações positivas, dependendo da posição hierárquica na organização e da influência de variáveis como: ambiente externo, cultura organizacional, multiculturalismo organizacional, tempo de trabalho na empresa, nacionalidade do empregado e acesso à informação</p>
<p>Joaquim Francisco de Oliveira Neto</p>	<p>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)</p>	<p>Metodologia exploratória, com abordagem qualitativa, aplicando entrevistas semiestruturadas Análise de Conteúdo</p>	<p>Movimento Sindical Consciência Política Privatização</p>	<p>(1) compreender as dinâmicas identitárias dos sindicalistas; (2) perceber que a luta dos sindicalistas contra a privatização vai além das bases, a luta é pela mudança também na esfera social; (3) identificar os interesses latentes e recursivos em torno da privatização; (4) identificar os grupos injustiçados pela privatização; (5) verificar que os sindicalistas buscam uma maior conscientização e mobilização dos trabalhadores e da sociedade para a eficácia das ações coletivas; (6) demonstrar como se configura o engajamento dos sindicalistas no movimento antiprivatização e; (7) apresentar as estratégias de mobilização e os desafios para a construção de um movimento antiprivatização consolidado no ES</p>

Fonte: Elaboração própria.

3 METODOS E PROCEDIMENTOS

Neste capítulo serão apresentados os procedimentos e métodos utilizados para atingir os objetivos propostos nesta pesquisa, cuja estrutura encontra-se representada no Quadro 4.

Quadro 4 - Características metodológicas da pesquisa.

Tema	Reflexo do Discurso de Privatização sobre os Empregados Públicos
Problema	Como o discurso de privatização está afetando os Empregados Públicos Federais?
Abordagem	Qualitativa
Tipologia	Quanto aos objetivos da pesquisa: Exploratório-descritiva.
Estratégia de produção dos dados	Grupo focal, entrevista individual semiestruturada e observação direta.
Que desdobramentos fundamentais a questão problema propicia?	
Objetivo geral	Identificar as percepções e expectativas acerca do discurso da privatização, no entendimento dos empregados da empresa pública estudada no ES
Objetivos específicos	
1º problema lógico:	
Questão significativa: <i>O que pode ocorrer nas relações trabalhistas?</i>	Investigar eventuais perdas de direitos e vantagens trabalhistas decorrentes da privatização
	Investigar eventuais vantagens trabalhistas decorrentes da privatização
2º problema lógico:	
Questão significativa: <i>Como ficam os aspectos emocionais e psicológicos?</i>	Identificar os impactos emocionais e psicológicos oriundos da possibilidade de se tornarem empregados da iniciativa privada
3º problema lógico:	
Questão significativa: <i>Como se dá a condução do processo e sua veiculação?</i>	Averiguar a participação dos mesmos na condução e na veiculação das informações referentes ao processo de privatização
Resultados esperados	
Demonstrar os impactos causados em relação à possibilidade de perdas de direitos e vantagens trabalhistas, bem como impactos emocionais e psicológicos dos empregados e produzir produto técnico contendo os reflexos relatados e as sugestões para adequá-los às necessidades e aos anseios dos empregados públicos	

Fonte: Elaboração própria.

3.1 ABORDAGEM

Por se tratar de um estudo em que coletaremos dados através das pessoas, buscando principalmente conhecer seus sentimentos e compreender os reflexos causados pelo discurso de privatização sobre os empregados de uma empresa pública federal, a abordagem adotada possui características de estudos qualitativos. Desse modo, os dados levantados permitirão identificar situações específicas do tema em questão, estruturando-se em uma abordagem qualitativa a qual é definida por MINAYO como aquela que: “[...] responde a questões muito particulares” por meio de análises que

trabalham com os significados e contextos que se preocupam com realidades que não podem ser quantificadas (MINAYO, 2001, p. 21).

Na compreensão da autora, as pesquisas de natureza qualitativa trabalham com conjuntos de “[...] significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis” (MINAYO, 2001, p. 21).

3.2 TIPOLOGIA DA PESQUISA

A presente pesquisa pretende conhecer melhor e se aprofundar no tema proposto, por isso possui características de um estudo descritivo exploratório. Na compreensão de GIL (2017), o estudo exploratório envolve um levantamento bibliográfico e entrevistas com pessoas que tiveram ou têm ligação com o problema levantado pela pesquisa, permitindo a análise de exemplos que proporcionem melhor compreensão sobre o tema. Desse modo, o estudo exploratório emerge, a fim de possibilitar o aumento do conhecimento por meio de fatos sobre os quais, relativamente, não se tem tanta informação, estabelecendo prioridades para investigações posteriores, bem como a obtenção de informações sobre a possibilidade de levar adiante a investigação de uma forma mais completa sobre o contexto no qual o estudo se desdobrará (SAMPIERI et al,1991).

Para Marconi e Lakatos (2010), o estudo exploratório tem como objetivo,

[...] a formulação de questões ou de um problema com sendo uma pesquisa com tripla finalidade: desenvolver hipóteses, aumentar a familiaridade do pesquisador com um ambiente, fato ou fenômeno, para a realização de uma pesquisa futura mais precisa ou modificar e clarificar conceitos (MARCONI; LAKATOS, 2010, p. 188).

3.3 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

Para a realização da coleta dos dados a serem utilizados nessa pesquisa serão utilizados mais de um instrumento de coleta de dados, conforme detalhados nos itens abaixo.

De acordo com Tjora (2006 *apud* FERREIRA et al., 2012, p. 07), entrevistas e observação são técnicas interativas, visto que a entrevista conduz o pesquisador para a observação, enquanto que as observações podem sugerir os aprofundamentos necessários para as entrevistas.

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.

3.3.1 Grupo Focal

Para a coleta de dados, o primeiro instrumento adotado será o Grupo Focal. Morgan (1997) define grupos focais como uma técnica de pesquisa qualitativa, derivada das entrevistas grupais, que coleta informações por meio das interações grupais.

Para Kitzinger (2000), o grupo focal é uma forma de entrevistas com grupos, baseada na comunicação e na interação. Seu principal objetivo é de reunir informações

detalhadas sobre um tópico específico a partir de um grupo de participantes selecionados. Ele busca colher informações que possam proporcionar a compreensão de percepções, crenças, atitudes sobre um tema, produtos ou serviços.

O Grupo Focal difere da entrevista individual por basear-se na interação entre as pessoas para obter os dados necessários à pesquisa. Sua formação obedece a critérios previamente determinados pelo pesquisador, de acordo com os objetivos da investigação, cabendo a este a criação de um ambiente favorável à discussão, que propicie aos participantes manifestar suas percepções e pontos de vista (PATTON, 1990; MINAYO, 2001).

O tamanho ótimo para um grupo focal é aquele que permita a participação efetiva dos participantes e a discussão adequada dos temas (PIZZOL, 2004).

3.3.2 Entrevista Individual Semiestruturada

A fim de que seja possível realizar o levantamento das informações necessárias, a pesquisa contará como instrumento de coleta de dados também a entrevista (Apêndice B). Nesse sentido, é pertinente ressaltar que a entrevista foi escolhida como instrumento por sua capacidade de favorecer a obtenção de dados específicos a respeito do objeto de estudo, permitindo “[...] ir além das descrições das ações, incorporando novas fontes para a interpretação dos resultados pelos próprios entrevistadores” (RIBEIRO, 2008, p.141).

Segundo Minayo (2001, p.25), a entrevista privilegia a coleta de informações e possibilita que a fala revele as condições estruturais, os sistemas de valores e as normas do objeto estudado. Ainda segundo a autora, a entrevista é um procedimento:

[...] mais usual no trabalho de campo. Através dela, o pesquisador busca obter informes contidos na fala dos atores sociais. Ela não significa uma conversa despreziosa e neutra, uma vez que se insere como meio de coleta dos fatos relatados pelos atores, enquanto sujeitos-objeto da pesquisa que vivenciam uma determinada realidade que está sendo focalizada. Suas formas de realização podem ser de natureza individual e/ou coletiva (MINAYO 2001, p.57).

Para Marconi e Lakatos (2010, p.94), a entrevista trata-se de um “encontro entre duas pessoas, a fim de que uma delas obtenha informações a respeito de um determinado

assunto”. Assim, as entrevistas permitirão conhecer a perspectiva dos entrevistados sobre o tema abordado e traçar o caminho até o ponto central do estudo.

Segundo Ribeiro (2008, p.141), a entrevista é tratada como uma:

[...] técnica mais pertinente quando o pesquisador quer obter informações a respeito do seu objeto, que permitam conhecer sobre atitudes, sentimentos e valores subjacentes ao comportamento, o que significa que se pode ir além das descrições das ações, incorporando novas fontes para a interpretação dos resultados pelos próprios entrevistadores.

Para Gil (2017), de todas as técnicas de coleta de dados, é a entrevista que se mostra mais flexível em relação às demais presentes nas ciências sociais. O autor destaca ainda que a entrevista semiestruturada possibilita que o autor, sempre que necessário, recobre a questão norteadora do trabalho sem privar a liberdade do entrevistado em expor suas opiniões e ideias sobre o tema.

3.3.3 Observação

Para contribuir ainda mais na coleta dos dados, optou-se, ainda, em utilizar a observação participante como instrumento de coleta de dados.

Ademais, para Günther (2006 *apud* FERREIRA et al., 2012, p. 07),

o ponto forte da observação é o realismo da situação estudada, que fornece um indicador do nível em que as indagações estão para, a partir desta análise, se estruturarem posteriores e complementares entrevistas.

A coleta de dados, através da técnica de observação, busca conseguir informações, utilizando os sentidos no processo de alcançar certos aspectos da realidade, à primeira vista, incompreensíveis. É um instrumento de investigação, advindo da Antropologia, que se constitui em uma técnica de pesquisa fundamental. Essa técnica auxilia o pesquisador a obter e identificar provas sobre os objetivos de que os indivíduos não têm consciência, entretanto, guiam seu comportamento. A observação desempenha papel importante, pois obriga o investigador a estabelecer um contato direto com a realidade estudada (LAKATOS; MARCONI, 2010).

De acordo com Cooper e Schindler (2003 *apud* SILVA; FOSSÁ, 2015, p. 07),

Dentre as técnicas de observação existentes, optou-se pela observação direta, com o propósito de facilitar o entendimento do comportamento dos indivíduos. Esse tipo de observação ocorre quando o pesquisador está presente fisicamente, monitorando os acontecimentos. Como vantagem, essa técnica se apresenta muito flexível, pois permite registrar os eventos assim que ocorrem. O pesquisador também é livre para trocar de lugar, mudar o foco das observações ou concentrar-se em fatos inesperados, além de permitir a comparação entre as informações recebidas das pessoas pesquisadas e a própria realidade. Por outro lado, não podemos creditar total confiança às nossas percepções e impressões sensoriais, pois, vez por outra, podemos ser conduzidos a tirar conclusões precipitadas (COOPER; SCHINDLER, 2003 *apud* SILVA; FOSSÁ, 2015, p. 07).

3.4 POPULAÇÃO E AMOSTRA

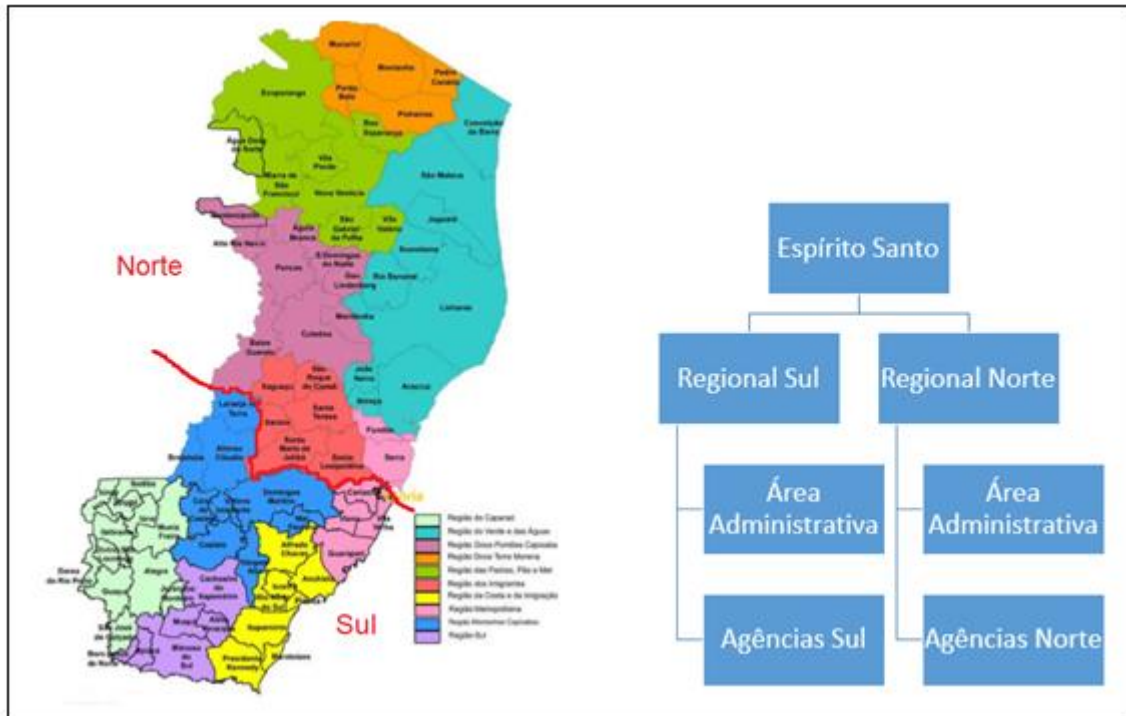
3.4.1 População

O universo, ou população, é o agregado de todos os elementos que possuem determinadas características, conforme definidas no próprio corpo de pesquisa (GRESSLER, 2004, p. 139).

Estando entre as maiores empresas públicas do Brasil, a empresa estudada conta com quase cem mil empregados públicos e está presente fisicamente através de suas agências (lojas) em todos municípios brasileiros, levando cidadania e integração a todos os cantos do país. Possui uma rede de atendimento com mais de seis mil agências próprias e mais de cinco mil agências terceirizadas em todo o país.

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 Gerência 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 proposta desse trabalho é 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.

3.4.2 Amostra

De acordo com Marconi e Lakatos (2010, p. 163), “[...] o conceito de amostra na abordagem quantitativa se refere a uma parcela convenientemente selecionada do universo (população); é um subconjunto do universo”.

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.

3.4.2.1 Grupo Focal – Área Administrativa - Participantes

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).

Primeiro participante: Entrevistado I; 57 anos; M; Graduado em Administração; 35 anos de serviço na Empresa;

Segundo participante: Entrevistado II; 40 anos; M; Graduado em Administração; 17 anos de serviço na Empresa.

Terceiro participante: Entrevistado III; 49 anos; M; Graduado em Economia; 28 anos de serviço na Empresa.

3.4.2.2 Entrevista Individual Semi-Estruturada – Gerentes De Agências

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.

Primeiro entrevistado: Entrevistado IV; 32 anos; M; Graduado em Analista de Sistemas; 11 anos de serviço na Empresa.

Segundo participante: Entrevistado V; 41 anos; F; Graduada em Logística; 07 anos de serviço na Empresa.

Terceiro participante: Entrevistado VI; 35 anos; graduado em Administração; 14 anos de serviço na Empresa.

3.5 FORMA PLANEJADA DE TRATAMENTO DOS DADOS

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).

Este método de análise é dividido em três fases: pré-análise, exploração do material e interpretação (BARDIN, 1977, MORAES, 1999, FOSSÁ, 2003).

A pré-análise é desenvolvida para sistematizar as ideias iniciais colocadas pelo aporte teórico e estabelece indicadores para a interpretação das informações coletadas. Essa fase compreende uma leitura geral das entrevistas transcritas e dos documentos relacionados ao tema.

A segunda fase, exploração do material, consiste em analisar e gerar categorias, considerando o referencial teórico, bem como, e principalmente, pelo confronto com os dados coletados. Nessa fase, o texto das entrevistas e de todo o material coletado é recortado em unidades de registro.

Destaca-se que não existem “regras” tanto para a nomeação das categorias, quanto para a determinação do número de categorias. Essas questões ficam contingentes à quantidade do *corpus* de dados coletados anteriormente.

A terceira fase, a interpretação, consiste em captar os conteúdos manifestos e latentes contidos em todo o material coletado (entrevistas e observação). A análise comparativa é realizada através da justaposição das diversas categorias existentes em cada análise, ressaltando os aspectos considerados semelhantes e os que foram concebidos como diferentes na formação, manutenção ou ampliação dos valores organizacionais.

Sintetizando, o método de análise de conteúdo compreende as seguintes fases:

- 1) transcrição das entrevistas na íntegra;
- 2) leitura geral do material coletado (entrevistas e documentos);

- 3) formulação de categorias de análise, usando o referencial teórico e as indicações trazidas pela leitura geral;
- 4) recorte do material, em unidades de registro (palavras, frases, parágrafos) comparáveis e com o mesmo conteúdo semântico;
- 5) estabelecimento de categorias ou classes que se diferenciam, tematicamente, nas unidades de registro (passagem de dados brutos para dados organizados). A formulação dessas categorias segue os princípios da exclusão mútua (entre categorias), da homogeneidade (dentro das categorias), da pertinência na mensagem transmitida (não distorção), da fertilidade (para as inferências) e da objetividade (compreensão e clareza);
- 6) agrupamento das unidades de registro em categorias comuns;
- 7) agrupamento progressivo das categorias (iniciais, intermediárias, finais);
- 8) inferência e interpretação, respaldadas no aporte teórico.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Neste capítulo, são apresentados os resultados da análise dos dados coletados. Para tanto, a técnica aplicada foi a análise de conteúdo.

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.

4.1 CATEGORIAS INICIAIS

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.

4.1.1 Segurança

A primeira categoria diz respeito à segurança. Trata da necessidade que o ser humano tem em se sentir seguro com seu emprego, considerando que esse fator fica ainda mais evidenciado na escolha pela carreira pública, seja como servidor ou empregado público, apesar de regimes de emprego diferentes, conforme relatam os entrevistados abaixo.

Com relação à segurança, a estabilidade me fez permanecer na empresa, pois inicialmente a minha expectativa era ficar no máximo cinco anos, mas as coisas foram fluindo e a empresa foi melhorando

como um todo e eu fiquei bastante empolgado e interessado e também porque eu gostava do que eu fazia. (Entrevistado 3)

Acho que não é só isso (se referindo a salários e benefícios), segurança também. (Entrevistado 2)

O principal fator que me levou a buscar um emprego em uma empresa pública é a questão da estabilidade, porque a gente se dedica na iniciativa privada e, mesmo assim, você não tem a garantia de que vai manter seu emprego. (Entrevistado 4)

Na ótica de Rezende (2018, p. 96),

Percorrer uma carreira profissional mais ou menos previsível, pautada na estabilidade, sem correr riscos de demissão iminente, tem um significado importante para a classe trabalhadora, como observa Magalhães (2008). Já que o setor privado, oferece o oposto: a instabilidade e a insegurança, local onde não existe a razoabilidade, mas tão somente o atendimento da manutenção do lucro organizacional.

4.1.2 Empresa respeitada

Essa categoria refere-se aos motivos que levaram as pessoas, atuais empregados, a escolherem trabalhar ou permanecer na empresa estudada. A escolha por um emprego, uma carreira, pode ser realizada, considerando muitas variáveis, como, por exemplo, o salário, a profissão, a carreira (pública ou privada), assim como a vontade de se trabalhar em determinado local ou empresa. E com isso, muitas das vezes, o fato de se conseguir trabalhar onde se deseja, faz da situação uma realização, uma conquista de vida. E esse sentimento fica evidenciado na fala dos entrevistados.

Na época a empresa era bem renomada e de referência boa. (Entrevistado 1)

O fato de estar em uma empresa estatal e toda a credibilidade que a empresa oferece, isso considero uma grande oportunidade de estar entrando em uma empresa desse nível. (Entrevistado 2)

A Empresa era bastante respeitada, o nome dela, a imagem da Empresa com relação às pesquisas com a população em geral, era destaque! (Entrevistado 3)

O significado do emprego e da sua perda pode ser representado através de metáforas que são encontradas em diferentes dimensões (CALDAS, 2000). Quando se trata da

dimensão psicológica, estão implicados os relacionamentos psíquicos entre indivíduo e organização, a partir da dinâmica interna do sujeito.

De acordo com Tolfo et al. (2004, p. 04), as metáforas psicológicas podem ser de quatro tipos:

- 1) Emprego como vício e vida X demissão como dor e morte - alguns estudos apontados pelo autor mostram que o contrato entre indivíduo e organização pode se estender por mais tempo do que o esperado, em função de aspectos como a inércia e o paternalismo. Esses aspectos contribuem para reduzir o sentimento de limite temporal, que representa a morte.
- 2) O emprego percebido como uma relação familiar x demissão como abandono - o envolvimento das pessoas, em termos emocionais e de tempo, com a organização, muitas vezes, é mais explícita do que com a família. Por outro lado, há empregados que esperam ser nutridos pela empresa tal qual os seus pais o fizeram anteriormente. O rompimento com esse “modus operandi”, usualmente, está associado a sentimentos de abandono, medo, raiva e perda por aqueles que foram desligados da empresa, ao passo que os que saíram voluntariamente se sentem culpados por abandonar a empresa (o lar confortável e acolhedor).
- 3) O emprego como identidade x desemprego como dissolução/vício/mutilação - a perda do emprego pode ser relacionada com a perda ou dissolução da identidade, uma vez que o que somos está muito relacionado ao que fazemos.
- 4) O emprego encarado como contrato/casamento x demissão como separação/divórcio - a empresa espera comprometimento dos empregados, ao passo que eles anseiam a manutenção de contratos formais ou psicológicos (implícitos). A quebra de contratos significa um rompimento com o compromisso de fidelidade

4.1.3 Sentimentos sobre a possibilidade de privatização

O discurso da possibilidade iminente de privatização traz à tona muitos sentimentos que refletem bem o impacto que o assunto tem causado no psicológico do indivíduo enquanto empregado da empresa. E isso fica bastante evidenciado na fala dos entrevistados.

Então... é algo que aflige a gente, a gente fica com aquela situação de tensão (...) fica só essa nuvem, essa sombra... e pra gente conseguir manter nossa vida pessoal e emocional saudável de forma que não abale o psicológico, a gente procura não pensar muito a respeito. (Entrevistado 4)

Afeta a autoestima, a questão do nível de ansiedade é muito. (Entrevistado 3)

Afeta a autoestima (...) deixa a gente mais é... nervoso, triste.
(Entrevistado 1)

De acordo com Russo (2002), o colaborador que se sente seguro em relação à organização da qual faz parte, possui condições que assegurem “[...] sua saúde física, mental e emocional” (RUSSO, 2002, p. 27).

De acordo com Furegato (2006, p. 239-340),

Os níveis de auto-estima influenciam a valorização e a confiança pessoal, mas também são responsáveis por êxitos e fracassos na instituição de ensino, no trabalho e na relação das pessoas com os demais (Fundichely e Zaldivar, 1999; Casique, 2004; Romero et al., 2005; Marsellach, 2006)

A auto-estima tem sido classificada em positiva e negativa (Gallar, 1998; Fundichely e Zaldivar, 1999; Casique, 2004; Romero, 2005; Marsellach, 2006). Quando positiva, o indivíduo tem uma satisfação interna que o preenche e o faz sentir-se feliz, valorizando sua existência. Quando negativa, as pessoas sentem-se inferiores em suas capacidades e habilidades em comparação aos demais, são conformistas e não possuem espírito de luta, como é o caso daqueles que são acometidos por transtorno depressivo. Portanto, a estabilidade e os bons níveis de autoestima podem ser fatores decisivos para a saúde mental.

4.1.4 Envolvimento da família

O assunto não está afetando somente o empregado. Está ultrapassando a barreira pessoal e mexendo também com sua família e pessoas próximas, que devido a importância do assunto, estão sendo influenciados juntamente com os empregados, o que fica claramente evidenciado nas falas dos entrevistados.

E a situação psicológica se agrava com a divulgação externa em massa do assunto na mídia e nas redes sociais, pois intensifica a frequência em que o assunto é comentado fora do ambiente de trabalho. Somado ao fato de que muitos empregados são arrimos de família, ou têm parentes também funcionários, faz pesar ainda mais. E, dessa forma, o discurso de privatização afeta suas famílias, que acabam se preocupando junto, sentindo junto, vivenciando junto a situação e aumentando, assim, a pressão sobre o empregado, no que tange à sua situação e ao futuro de sua família.

Então... essa situação está mexendo bastante... também porque toda hora está aparecendo na mídia e com isso nossa família começa a ficar preocupada. Nossos pais ficam preocupados. Quem é casado, a esposa vai ficar preocupada. Então, afeta não só a vida do empregado, mas também da família dele, das pessoas que estão ao redor, das pessoas que dependem daquele salário ali. (Entrevistado 1)

Então... a fonte de renda da família vem da empresa. Meu irmão é funcionário da empresa, eu e minha esposa também, eu tenho dois primos de primeiro grau funcionários da empresa. Então... é claro que isso assombra a mim e a minha família. (Entrevistado 6)

Não só nós, mas toda a família fica estremecida com isso. (Entrevistado 2)

Para Jakubowicz (*apud* SELIGMANN-SILVA, 1994), a estrutura familiar suscita ressonâncias nas hierarquias empresariais, mostrando que situações de crise e de dependência aproximam essas instâncias. Tais situações agravam as confusões de sentimentos, que acabam por embaralhar as relações de trabalho e as relações afetivas familiares.

4.1.5 Sentimentos que ultrapassam o limite legal

Alguns sentimentos, muitas das vezes, por conta da seriedade do assunto e dos efeitos que estão causando, dão a impressão de extrapolar os limites legais, fazem aflorar sentimentos mais profundos e isso acaba evidenciando o quanto o assunto tem importância na vida da pessoa. A fala de alguns entrevistados deixa isso bem evidente.

O que está acontecendo é o seguinte: É um massacre contra os empregados tá. Então é uma forma... de repente você pode considerar até uma forma de assédio (...) colocaram a empresa como que não presta, que não vale nada, que tem que acabar e quem tá lá dentro é tudo vagabundo. É tudo cabide de emprego. Quem tá aqui é como se fosse tudo bandido, vou falar assim. Então, assim... o meu sentimento, infelizmente é esse... a ponto de a gente ter vergonha de falar que trabalha na empresa. (Entrevistado 3)

É muito... como posso dizer? É muito difícil você administrar não só seu trabalho, mas também viver nessa pressão (...) por conta exatamente dessa pressão, desse terrorismo... vamos colocar assim. (Entrevistado 2)

Hoje em dia, somos bombardeados o tempo todo, o tema privatização quando vai para a rede social né. (Entrevistado 1)

Segundo Scott e Jaffe (1994, *apud* RUSSO, 2002), grandes mudanças organizacionais podem despertar nos colaboradores, sentimentos de perda, tais como a falta de segurança em relação a sua situação junto à organização; competência, no sentido de sentir-se ameaçado em não saber executar as tarefas,

“[...] relacionamentos, pois perdem o sentido de pertencimento a uma organização; senso de direção, pois perdem o significado e a compreensão do rumo; território, pois há um sentimento claro de perda de pertencimento a um local de trabalho, incluindo os espaços psicológico e físico (SCOTT, JAFFE, 1994, *apud* RUSSO, 2002, p. 26).

Russo (2002, p. 26-27) destaca sobre a necessidade de que o colaborador “[...] sinta que existe uma preocupação com o seu bem-estar, com o que ele pensa em relação ao processo de mudança, enfim, com ele como ser humano”.

4.1.6 Sentimentos do empregado em relação a Empresa

Se sentir útil e importante no seu trabalho é tão valorizado pelo ser humano quanto a troca do seu esforço pela remuneração recebida. Com relação ao assunto “privatização da empresa” não é diferente e o empregado, nesse caso, parece não entender e aceitar o porquê de tudo isso estar para acontecer e parece sentir que não recebeu a satisfação devida e também a devida demonstração da empresa/governo em se preocupar com ele no processo.

Bom, meu sentimento é de frustração, porque simplesmente o governo diz “vamos privatizar”. Tá! Mas qual é a profundidade disso? (Entrevistado 3)

Incomoda muito, é um misto de decepção e medo. (Entrevistado 5)

O sentimento que eu tenho, quando se fala em privatização, é que nós, enquanto brasileiros, temos a síndrome de vira-latas né, entendendo que tudo do outro é melhor, que tudo vai melhorar com o sistema de privatização. (Entrevistado 6)

Fica um sentimento de injustiça e traz a ideia de que fomos tapeados e enganados, porque você se dedica inicialmente a um cargo que tem estabilidade, a um cargo público, tem os seus vários benefícios, e você se dedica àquilo ali e no final pode ser lançado na iniciativa privada sem ter o respeito, a dignidade de se manter no serviço público. Então, fica um sentimento de injustiça. (Entrevistado 4)

Para Russo (2002), o sentimento de pertencimento e comprometimento em relação à organização são dois dos principais valores que as instituições buscam em seus colaboradores e a instabilidade no que se refere à estabilidade dentro na organização reflete diretamente na perda desses valores.

4.1.7 Reflexo na atuação da atividade no trabalho

Toda essa situação envolvendo o emprego, essa possibilidade de privatização, acaba refletindo também na atuação profissional, no desempenho das atribuições diárias como uma reação em cadeia advinda do psicológico abalado, de acordo com os entrevistados.

Vai ter o cara que vai meter o pé no freio. (Entrevistado 1)

Agora, sem dúvida nenhuma que isso causa um transtorno para o desenvolvimento do trabalho muito grande! Então, essa é uma consequência muito ruim da história da privatização. (Entrevistado 2)

Exemplo disso é a paralização (greve). Tivemos alguns colegas que nunca pararam e dessa vez estão revoltados. (Entrevistado 3)

A questão da privatização abala muito o desempenho do empregado. Ele acha que está sendo meio que expulso da empresa (...) então fica difícil motivar o empregado a trabalhar com tantas situações que podem ser negativas. (Entrevistado 4)

Segundo Ferreira (et al. 2010), as privatizações ou a possibilidade de ocorrência das mesmas, despertam nos funcionários diferentes sensações e percepções oriundas das mudanças organizacionais, que podem ser caracterizadas em sensações fisiológicas ou psicológicas que, independentemente de sua caracterização, “[...] influenciam o desempenho das pessoas no local de trabalho” (FERREIRA et al., 2010, p. 473).

Em consonância, na compreensão de França e Rodrigues (2005), o ambiente de trabalho propício a incertezas e fatores que comprometem a saúde mental dos funcionários, podem gerar fragilidade e limitação na execução das tarefas rotineiras.

4.1.8 Falta de comunicação sobre o assunto

A expectativa dos empregados sempre é de receber informações oficiais sobre a possibilidade de privatização da empresa, sobre o andamento do processo e o planejamento do que está sendo pensado em relação a eles. A espera por notícias concretas e verídicas internas é constante, incômoda e é entendida como fundamental no sentido de trazer certeza, oportunidade e dar um caminho e possibilidade de uma preparação para o que possa estar por vir. Mas, na prática, fica evidenciado nas entrevistas que as informações não estão ocorrendo como se espera.

A única coisa que a gente ouve é que querem privatizar e mais nada. Agora, em relação aos empregados, nada foi dito, não se fala em nada. (Entrevistado 1)

Acho que o X da questão é este: tanto se fala em privatização, mas nunca se fala sobre o que é que vai se fazer com os funcionários. Entrevistado 2)

Não está sendo veiculado nada em relação ao funcionário, nem pelo governo e nem pela empresa, de forma alguma. (Entrevistado 3)

Não acho que está sendo conduzido de uma forma legal essa questão da privatização, porque até o momento não vi nenhuma proposta e nem nada levando em consideração o empregado público, pensando nos funcionários. E a comunicação, na verdade ela não existe, porque até o momento, não recebemos nada oficial da empresa a respeito de possível privatização, nem sugestões, nem enquetes, nem nada do que vai ser feito com relação aos empregados. (Entrevistado 4)

Eu gostaria muito de acreditar que, de alguma forma, vai se discutir também sobre o futuro de nós, empregados. Mas ainda desconheço se existe informação a respeito. (Entrevistado 5)

O assunto não é abordado dentro da empresa e nos veículos de comunicação, nos informativos internos, não é veiculado. (...) A gente não tem informação nenhuma dentro da empresa, a gente não tem informação, sendo a nossa empresa uma das maiores empresas de comunicação. É meio paradoxal, rs... Isso daí né? (Entrevistado 6)

Para Drucker (1964, p. 25), “administração e comunicação interna são atividades interligadas. É a comunicação que possibilita à administração tornar comuns a missão, os valores, os objetivos e as metas da empresa”. É a comunicação interna que torna eficazes mensagens e ações destinadas a motivar, incentivar, orientar, promover, desenvolver e integrar as pessoas de uma organização.

4.1.9 A veiculação das informações pela mídia em geral

As mídias externas, como jornais, site de notícias, revistas, são canais de comunicação conhecidos pelas características de retratar sensacionalismo, buscar a melhor forma de chamar a atenção e focar no melhor modelo para atrair as pessoas para a leitura da notícia. E no mundo atual ainda temos as mídias sociais que propiciam um rápido compartilhamento dessas informações, sem mesmo ter a certeza se o teor daquela mensagem é verdadeira ou não, como podemos notar nas questões veiculadas sobre as “*fake News*”.

Em relação a privatização, ao contrário do que está acontecendo internamente, conforme relatado pelos entrevistados no item 4.1.8, as notícias estão sendo divulgadas com bastante frequência. Realizando uma simples consulta em sites de buscas na internet com a palavra “Privatização” encontramos muitas notícias atuais sobre a possibilidade de privatização da empresa estudada e ainda trazendo muitas especulações do que possa vir a acontecer com os empregados públicos. E contrapondo a isso, conforme relato do entrevistado 1 abaixo, internamente as únicas informações recebidas são de repasses diários de um compilado das notícias retiradas em jornais, revistas, sites e outros meios de comunicação, os Clippings.

As únicas informações que a gente recebe são os Clippings que são as matérias retiradas de jornais. (Entrevistado 1)

A informação vem de fora para dentro da Empresa. (Entrevistado 2)

A gente fica meio que perdido no escuro, porque a única informação que a gente tem é de mídias e veículos que não tem tanta fidelidade hoje no mundo das “*fake News*”. A gente sempre tem que buscar muito para saber o que é verdade. (Entrevistado 4)

A gente acaba sabendo das coisas quando sai na mídia e muitas delas é surpresa para nós e outras pessoas têm acesso mais rápido que a gente. (Entrevistado 6)

A esse propósito, sublinham Bakir e McStay (2018, p. 06 *apud* BRITES, 2018, p.86)

as notícias falsas são social e democraticamente problemáticas em três frentes: (1) a produção de cidadãos erroneamente informados, que (2) provavelmente ficam erroneamente informados em “echo

chambers” e (3) são emocionalmente hostilizados ou indignados diante da afetiva e provocativa natureza de muitas notícias falsas.

4.1.10 Empregado não é ouvido e não participa do processo de privatização

O assunto privatização envolve vários temas, como economia, políticas públicas, estratégia de gestão pública, emprego e consequente desemprego e ainda os recursos humanos na administração pública. Como envolve o empregado, é um assunto de gestão de pessoas também. Mas o relato dos entrevistados mostra que pouco se é falado sobre envolvimento de empregados diretamente no processo, seja na condução de alguma ação, opinando ou executando de alguma forma.

As decisões estão sendo tomadas unilateralmente, então, a meu ver, até o momento, não teve nenhuma participação dos empregados no processo de privatização. (Empregado 4)

É passado para os empregados que está em estudo, simplesmente só existe essa palavra: está em estudo. Não tem nada definido ou está em estudo. Só que as ações da empresa, o que tá acontecendo realmente, já tem um tempo que a gente vem sentindo que essas ações seriam, vou chamar isso até de ataque aos nossos direitos. (Entrevistado 3)

Se você for parar para pensar, ela está preparando sim. Ela já cortou o plano de saúde que era gratuito, parou de contratar funcionário por concurso para contratar terceirizado (...) se você olhar as entrelinhas, você vai ver que estão preparando a empresa para privatizar e não o funcionário. Mas isso acaba sendo um alerta e você já vai começando a se preparar. (...) Só não enxerga quem não quer! (Entrevistado 2)

As falas dos entrevistados vão ao encontro da ótica exposta por Russo (2002), em relação ao pertencimento junto à organização e sua participação na instituição. Nesse contexto, a falta de diálogo acerca do processo de privatização, bem como a ausência de diálogos acerca das possíveis mudanças em relação a cultura organizacional, faz com que os colaboradores sintam-se desrespeitados como seres humanos, uma vez que seu bem-estar não é levado em conta durante os processos decisórios da referida mudança (RUSSO, 2002).

Para Neves e Castro (2010, p. 08),

A mudança organizacional é um fenômeno que ocorre, necessariamente, em um contexto de interações sociais humanas, que constituem e são constituídas por comunicação. Essas interações produzem e reproduzem as estruturas e ações sociais que as pessoas conhecem como realidade. Sob tal perspectiva, a mudança é um processo recursivo de construção social, no qual novas realidades são criadas, sustentadas e modificadas no processo de comunicação (FORD; FORD, 1995 *apud* NEVES; CASTRO, 2010, p. 07). Por meio da comunicação, é possível fazer com que os trabalhadores conheçam e entendam as razões da mudança, aproveitem e se comprometam com ela. (KLEIN, 1996 *apud* NEVES; CASTRO, 2010, p. 07).

Um ponto comum em todas as abordagens sobre o processo de comunicação na implementação da mudança organizacional é de que não basta que as intenções da organização para com a mudança sejam compreendidas pelos indivíduos. Para que a mudança tenha chances de ser um processo bem sucedido e possa contar com um nível de maior engajamento das pessoas, é preciso que ela seja vista, antes de tudo, como um processo de construção coletiva de novos significados acerca da realidade, de desenvolvimento de uma nova cultura organizacional (SILVA; VERGARA, 2000, *apud* NEVES; CASTRO, 2010, p. 08).

4.1.11 Salário e Benefícios

Em toda relação de emprego, o salário e os benefícios recebidos em troca do seu esforço são pontos fundamentais e de total relevância. Ele também, muitas vezes, é o principal motivo da escolha pelo emprego. De acordo com o artigo 76 da Consolidação das Leis Trabalhistas, salário é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do país, às suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte. De acordo com Chiavenato (2010, p. 279), “remuneração é uma retribuição e recompensa dada ao colaborador conforme os serviços, resultados e desempenhos prestados para uma organização ou empresa”. Os benefícios são uma espécie de remuneração dada de forma indireta de caráter econômico e social. E o emprego público é caracterizado por oferecer melhores benefícios em comparação com as empresas privadas.

Na empresa objeto dessa pesquisa, os benefícios oferecidos foram considerados pelos funcionários como muito bons, como na maioria das empresas públicas brasileiras, por muito tempo. A empresa oferecia, dentre os benefícios: plano de saúde com coparticipação sem mensalidade, vale cultura, auxílio creche, auxílio para empregados com crianças especiais, vale alimentação e refeição e vale extra no fim do ano, intitulado como “Vale Perú”, na proximidade do natal, dentre outros. Porém, pudemos evidenciar, através da fala dos entrevistados, que após o assunto privatização entrar em pauta, segundo eles, e a empresa entrar no programa de desestatização do governo, esses benefícios estão sendo cortados com o objetivo de equiparar a empresa com as remunerações das empresas privadas, como uma forma de preparo para a privatização:

Então, referente às perdas trabalhistas, já falamos da retirada de parte do ticket mensal, do ticket nas férias, a retirada dos 70% nas férias, voltando a 33%, a questão também de quem tem filho especial, que recebia um auxílio e não recebe mais. (Entrevistado 3)

Perdas financeiras com objetivo de enxugar a folha de pagamento, ser mais rentável, diminuindo os salários, talvez, reduzindo as funções, gratificações, e cortes de benefícios, como o ticket alimentação. Praticamente, já foi tirado antes de se privatizar, o vale cultura, que a gente recebia um valor; o plano de saúde acredito que tem impacto numa possível privatização, pois a empresa já vem tomando ações de redução de custos onerando o contracheque do empregado. (Entrevistado 4)

A gente regrediu as conquistas de vinte ou trinta anos, de décadas né... de empregados públicos que deram a cara a tapa pra poder alcançar esses benefícios e é como se a gente tivesse perdido todos os direitos trabalhistas. (Entrevistado 6)

Difícil se falar em vantagens quando a gente não sabe como o processo vai ser conduzido. Mas, certamente, perdas de benefícios, que nós já estamos vivenciando. (Entrevistado 5)

Aí começa a dúvida se privatização está ligada a demissões em massa. Pode ser que quem comprar, chegue à conclusão que os funcionários têm todo o “know how”, mas vamos fazer o seguinte: cortar metade dos benefícios, vamos cortar uma parte do salário. (Entrevistado 1)

Na compreensão de Codo, Sampaio e Hitom (1998), quando o indivíduo se encontra em um ambiente agradável e com condições gratificantes, há valorização do produto/serviço prestado e/ou realizado. Porém, quando há subjugação e insatisfação,

tende-se a não trabalhar e não produzir de acordo com sua capacidade, podendo, inclusive, expressar sentimentos negativos em relação às suas tarefas laborais. No decorrer das entrevistas, as falas dos entrevistados expressam as problemáticas decorrentes da depreciação dos seus salários e benefícios, deixando nítida a preocupação em relação à perda de benefícios e comprometimento dos seus rendimentos, diante dos processos de mudanças organizacionais provenientes da privatização.

4.1.12 Estabilidade

A estabilidade é uma característica do Servidor Público concursado. Porém, apesar do empregado público não se enquadrar nessa situação por ser contratado pelo regime da Consolidação das Leis Trabalhistas, fica evidenciado nas entrevistas que, na prática, os empregados sentem um alto índice de “estabilidade”, entendido aqui como segurança no emprego público e na empresa estudada. Assim, a probabilidade de perda dessa “estabilidade” fica demonstrada como talvez o principal problema, caso a privatização venha a ocorrer e o empregado passe a ser um empregado privado.

A estabilidade é importantíssima, mesmo sendo regido pela CLT igual uma empresa privada (...) Mesmo sendo CLT, na prática a estabilidade existe (...) Você pode ser mandado embora? Pode! Mas você tem que dar um motivo, tem que ter uma motivação. (Entrevistado 1)

Então... a estabilidade tem muita importância, no meu caso sim! Eu poderia não estar aqui na empresa, eu deixei outros concursos de funcionalismo público, como servidor, para continuar como empregado público, devido a essa estabilidade. (Entrevistado 3)

Essa estabilidade foi sim um ponto determinante para que eu pudesse prestar o concurso, pudesse entrar na empresa pública, porque eu já estava trabalhando na iniciativa privada, em uma terceirizada, que prestava serviço para essa empresa pública. (Entrevistado 4)

É muito decepcionante, frustrante, porque toda pessoa que presta um concurso público busca em primeiro lugar uma estabilidade e virar funcionário de uma empresa privada pode nos tirar totalmente essa estabilidade (...) Até uns três anos atrás, eu me imaginava aposentando nessa empresa e hoje eu acho que isso não vai ocorrer, caso essa privatização seja realmente efetivada. (Entrevistado 5)

As organizações em que a estabilidade se apresenta como elemento de destaque da cultura organizacional, tendem a possuir empregados mais acomodados quanto ao seu relacionamento junto à instituição (RUSSO, 2002). Desse modo, quando há a perda e/ou ameaça de perda das referências de estabilidade e segurança, a tendência é a mudança comportamental por parte dos colaboradores, assumindo uma reação negativa diante de uma possível ameaça a essa estabilidade e/ou segurança (FERREIRA et al., 2010; RUSSO, 2002).

E essa ameaça é ainda mais compreendida quando da análise de experiências ocorridas em privatizações no passado, em que comprovam que o assunto está intimamente ligado a demissões.

[...] o processo de privatização trouxe impactos profundos à cidade, que viu seus bairros operários declinarem, em decorrência do grande corte de vagas nos quadros da empresa (MAGALHÃES; RODRIGUES, 2015, p. 359).

4.1.13 Perda do poder de negociar

Outra situação apontada pelos entrevistados foi a questão da negociação anual por acordo coletivo de trabalho. Apesar do acordo ocorrer também na data base das empresas privadas, a negociação sindical no caso de empresa pública tem uma força de negociação maior e um diálogo maior, de forma que é vista como um diferencial pelos entrevistados, ou pelo menos era antes do discurso de privatização.

Eu acho que vai reduzir direitos, ocorrerá perdas sim. Até mesmo, olha só... hoje você está trabalhando na empresa pública e amanhã você está na iniciativa privada. Até mesmo pra você alcançar algum aumento salarial, vamos falar assim, alguma negociação, não existe conversa na iniciativa privada. (...) Na iniciativa privada não, lá não tem essa negociação, não existe! Pelo menos, isso a minha própria experiência confirma. Existe a perda do poder de negociar. (Entrevistado 3)

A empresa tirar do acordo coletivo de 79 benefícios e deixar só 9, né?! Quem não enxerga isso aí como uma preparação para privatização? Só não enxerga quem não quer! (Entrevistado 1)

As privatizações também tiveram efeitos políticos para os sindicatos. Por um lado, observou-se o enfraquecimento da relação com o Estado, emergindo o círculo de

relações clientelistas de que necessitava para manter sua força eleitoral ou o controle dos órgãos legislativos. Por outro lado, privou os sindicatos de exercerem a participação no âmbito organizacional e político. Tudo isso pelo motivo de as organizações privatizadas voltarem-se ao mercado e a atividades produtivas do setor privado, deixando de lado, tanto a qualidade de vida dos trabalhadores, quanto as relações e o compromisso de construir junto aos sindicatos, relações de trabalho mais democráticas (CANDIA; SCHAFFELD, 2015).

4.1.14 Possibilidade de transferência para outros Órgãos

Considerando a possibilidade real de privatização, pois já existe um programa no qual a empresa foi inserida e o processo está em andamento, os empregados esperam por propostas imediatas de possibilidades de se manterem como empregados públicos, mesmo a empresa sendo privatizada. Um dos caminhos relatados seria a previsão do empregado poder ser transferido/remanejado para outro órgão ou ente da administração pública,

até mesmo como aconteceu com a INFRAERO, em que alguns empregados tiveram a possibilidade de serem transferidos para o Senado Federal, serem reaproveitados no Senado. Ser reaproveitado em outro Órgão Público e até mesmo, eu entendo assim, entendo não, isso é claro, dentro da empresa tem uma mão de obra muito qualificada. Então, você consegue identificar uma mão de obra qualificada e pessoas que querem realmente trabalhar e que trabalham mesmo, sabe. E que poderiam muito bem ser aproveitadas em outros órgãos do Governo. (...) Um reaproveitamento, remanejamento desse efetivo para outros órgãos, outras empresas públicas e por aí... vai que haja déficit, como a gente sabe que ocorre isso, déficit de mão de obra... que se aproveitem esses empregados. Acho que isso seria um alento diante de uma situação tão complicada que não fomos nós que criamos. Então, simplesmente nós estamos sendo vítimas dessa situação. (Entrevistado 3)

Eu acho que seria uma opção de transferência pra locais, pra empresas públicas, órgãos públicos também, que necessitam dessa mão de obra, que estão com vagas em aberto. Poderia migrar-se pra outra empresa, utilizar essa mão de obra já capacitada, já concursada, já inserida na Administração Pública. Migrar pra uma outra instituição, para outro órgão federal também, outro Órgão público e talvez fazer uma adequação, liberar talvez uma capacitação, dependendo da área que for atuar, dependendo da empresa, abrir uma capacitação de um determinado período antes da privatização pra se qualificar e migrar para essa outra atividade, outra empresa, dando essa opção. Acredito que essa seria a saída, há muitos órgãos aí com déficit de

funcionários, com previsão de contratação, de se abrir concurso e utilizar essa mão de obra já da Empresa, que possui mão de obra específica, já tem capacitação, já foi feito concurso. Então, poderia se reaproveitar isso aí sim, seria benéfico para ambos os lados. (Entrevistado 4)

Em sendo privatizado, existem várias repartições públicas em defasagem. Talvez seria o caso de ser ofertado a esses empregados através de algum mecanismo, que eles fizessem parte do quadro dessas empresas públicas que estão com quadro defasado de efetivos, como o INSS, Banco do Brasil, entre outras estatais, em que muitas pessoas se aposentaram e há muito tempo que não tem concurso. Aí acaba que o quadro de efetivo está reduzido. (Entrevistado 6)

Foi publicada no Diário Oficial da União do dia 9 de outubro de 2019, a portaria nº 4.656 da Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério da Economia, autorizando a movimentação de 319 empregados públicos do quadro de pessoal da Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária, para compor força de trabalho no Instituto Nacional do Seguro Social, por prazo indeterminado. E no mês de agosto do mesmo ano, o órgão já havia publicado a Portaria nº 46, de 19 de agosto de 2019, autorizando a Empresa Pública Federal Valec – Engenharia, Construções e Ferrovias S.A. colocar à disposição 136 de seus empregados públicos, para compor força de trabalho em unidades do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) por prazo indeterminado, como forma de diminuir o déficit de pessoal do INSS, que atualmente ultrapassa 21 mil cargos vagos, segundo dados apontados pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Saúde, Trabalho, Previdência e Assistência Social (Fenasps), em nota divulgada em seu site no dia 05 de novembro de 2020. Essas autorizações sugerem uma alternativa possível de movimentação de empregados públicos.

4.1.15 Garantida de direitos, benefícios ou até mesmo do emprego depois de privatizado

Agravado ainda mais por conta da pandemia do COVID-19, o índice de desemprego no Brasil está com índices elevadíssimos e, considerando ainda, que historicamente o assunto privatização está ligado a demissões, fica evidenciado na fala dos entrevistados que a maior preocupação está na manutenção de seus empregos,

direitos e benefícios trabalhistas após a privatização. A preocupação aumenta no sentido de não constar do programa de desestatização ou de qualquer outro documento oficial algum tipo de garantia de manutenção desses empregos e benefícios conquistados.

A preocupação prévia com um planejamento para manutenção dos empregos torna-se válida ao analisarmos mais uma vez históricos de privatizações passadas, como ocorreu na privatização das Telecomunicações no Brasil.

Em 1997, um ano antes da privatização, as operadoras de telefonia fixa empregavam 80 mil trabalhadores. Com a privatização, passaram a ser implementados, nas empresas de telecomunicações, procedimentos organizacionais de racionalização e redução de custos, o que acarretou, naquele momento, o enxugamento desse contingente de trabalho. Em 1999, dois anos depois da privatização, o número de empregados nas operadoras de telefonia fixa foi menor que 50 mil, atingindo 20 mil empregos, em 2002, número que se estabilizou a partir de então (MOCELIN, 2007, p. 302).

Outro exemplo é o da Vale (antiga CVRD), citado por Russo (2002, p. 45),

A partir de sua privatização, em maio de 1997, a CVRD realizou um grande processo de reestruturação organizacional, remodelando a estrutura funcional e instituindo um Programa de Demissão Incentivada. Com isso, o quadro de pessoal passou de 15.483 funcionários para 10.865 e a empresa deixava de ser uma estatal e passava a integrar o mundo de negócios "globalizado".

Cabe ressaltar que a diminuição do número de funcionários é uma prática que tem sido comum e faz parte das reestruturações organizacionais pelas quais passam as organizações a serem privatizadas (RUSSO, 2002, p. 45).

A fala dos entrevistados demonstra uma cobrança em existir desde já um dispositivo visando garantir seus empregos e benefícios.

Isso já tinha que ser discutido, começar a ser discutido, começar essa discussão em relação a isso aí, tipo... o que é que pode acontecer com o empregado? Vocês vão ter garantia ou não vão ter garantia ou o projeto que vai ser apresentado no Congresso vai ter algum dispositivo que vai garantir algum direito de vocês, entendeu? (Entrevistado 3)

Eu acredito sim que tenha opções para que se mantenha os direitos do empregado numa possível privatização e a minha sugestão é de

realmente manter tudo que os empregados já têm, ter alguma cláusula que mantenha todas as vantagens e benefícios. (Entrevistado 4)

Na verdade, a minha sugestão seria a garantia da estabilidade por 10 anos porque aí a pessoa teria tempo para se preparar, de saber que acabando os 10 anos ela poderia ser demitida ou não, então assim, é um tempo que dá para pessoa se estabilizar, se preparar, fazer a preparação da família também, se organizar financeiramente. (Entrevistado 6)

Mas o Governo deveria pensar em alguma coisa, pois imagina o impacto na economia, se houver demissões e não só demissões, cortes de salários também. Se enxugar salário, é menos gente consumindo, são mais empresas que vão quebrar, entendeu? O poder de consumo das pessoas está caindo. (Entrevistado 1)

Eu acho até inclusive, eu vou mais além em relação a essa pergunta aí... que a título até de uma premiação para tudo que esses funcionários fizeram até hoje pela empresa e ligado ao fato que você fez um concurso público, tem que ter a compensação. Olha, nós vamos privatizar, mas vocês fizeram concurso público, vocês carregaram essa empresa nas costas até hoje, infelizmente aconteceu, mas vamos lá, então, pra não ficar tão ruim pra você, nós vamos aproveitar vocês assim, assim, assado, garantir seus direitos assim, assim, assado, entendeu? (Entrevistado 2)

4.1.16 Escolha entre permanecer público ou ir para iniciativa privada

Considerando a escolha pessoal por seguir uma carreira pública e o fato de prestar e ser aprovado em um concurso público altamente concorrido e com isso adquirir um status de funcionário público e conquistar uma vaga na administração pública faz do emprego público, para muitos, uma grande conquista de vida, uma vitória do auto reconhecimento profissional.

Ao final disso tudo, ser transferido para a iniciativa privada de forma compulsória, contra a sua vontade, parece algo inadmissível, conforme respostas dos entrevistados, nas quais se demonstra a necessidade de, ao menos existir, desde já, um dispositivo que contenha a possibilidade de escolha entre permanecer como empregado público após a privatização, sendo remanejado para outro órgão público ou passar a empregado privado ficando na empresa.

Então claro, esse aí é um papel do governo, porque nós não criamos isso e nem quem for comprar é obrigação deles só não. O governo tem que preparar, entendeu. Ele é que é o sócio majoritário, hoje a empresa é 100% pública, da União. Então, é o governo que decide tudo e então nós somos empregados do governo. (Entrevistado 3)

Acho sim, possível de se manter o empregado público, não indo para a iniciativa privada, dando uma opção. Como o empregado já prestou um concurso e se manteve ao longo desse período no emprego público, então eu acho que seria uma opção. (Entrevistado 4)

É o governo que vai colocar o empregado na prateleira né, que vai botar o preço, que vai fazer tudo. (Entrevistado 2)

Em contrapartida a tudo que o empregado já fez pela empresa, a expectativa que se tem é de, ao menos poder ter a opção de escolha entre permanecer na empresa na qual ele conquistou seu espaço, optou por trabalhar lá. Porém, agora como empregado privado ou, por exemplo, ser cedido em definitivo para outro órgão da Administração Pública, deixando a empresa, porém permanecendo empregado público.

Segundo Lacombe (2005, *apud* WANZENIAK; MACIEL, 2016, p.27) e Abbas et al. (2010 *apud* WANZENIAK; MACIEL, 2016, p.27),

[...] quando um clima é favorável ou positivo, os funcionários tendem a ser pró-ativos, compartilham experiências, sentem que pertencem à empresa, visando em suas atitudes crescimento pessoal e grupal. No caso de um clima organizacional negativo, o colaborador executa apenas o mínimo do que lhe foi exigido, apenas por objetivo de permanecer no emprego, as atitudes em alguns casos são voltadas à revolta e, segundo o autor, elevam o nível de rotatividade, pois normalmente ocorre a demissão (LACOMBE, 2005; ABBAS et al., 2010).

4.2 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.

4.2.1 Aspectos psicológicos do discurso da privatização

Quadro 5 – 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.

A primeira categoria final resulta do agrupamento das seguintes categorias iniciais: Empresa respeitada; Sentimentos sobre a possibilidade de privatização; Envolvimento da família; Sentimentos que ultrapassam o limite legal; Sentimentos do empregado em relação a empresa e Reflexo da atuação na atividade do trabalho. Essa categoria representa o impacto psicológico causado nos funcionários pelo discurso da privatização. Busca relatar a amplitude dos efeitos psíquicos nos empregados.

Inicialmente a possibilidade de perda pelo fato do empregado passar no concurso e com isso alcançar um sentimento de conquista de fazer parte da Administração Pública, de vencer a disputa por uma vaga bastante concorrida, em um árduo concurso público, triunfar em fazer parte de uma grande empresa pública e de ser um empregado público, e depois de tudo, imaginar a possibilidade se ver, arbitrariamente, como um empregado da iniciativa privada, é o primeiro aspecto observado, “e sem esquecer que o concurso foi bastante disputado. Então... não foi fácil entrar, a disputa era muito grande para entrar na empresa”(Entrevistado 3). E junto a isso, o sentimento de perda do principal sentido de ser público, que é o sentimento de servir, de trabalhar para a população, “Faz todo um papel social, pois ele é obrigado a atuar em todo o

território e mesmo assim não dá prejuízo!” (Entrevistado 1)

Para Oliveira Neto (2019, p.56):

As percepções e experiências vividas dos trabalhadores afetados pela privatização do setor postal, em países europeus, revelam impactos nas relações e condições de trabalho. Na perspectiva do sujeito, existe uma forte ligação com aspectos simbólicos. A desvalorização do status de funcionário público foi um sentimento presente, principalmente pela falta de reconhecimento das suas funções exercidas. Outro fator impactante foi a privação ou interferência nas interações com os cidadãos que recebiam os serviços, pois os cidadãos passaram a entender a prestação do serviço postal como produto que deve mostrar eficiência a todo custo por tornar-se mercantilizado e privatizado. Isso gerou maior descontentamento e críticas exacerbadas aos trabalhadores que viam na produtividade e eficiência a única saída possível para manutenção dos seus postos de trabalho. Assim, os espaços participativos diminuíram e a perda da autonomia foi sentida pelos sujeitos que passaram a ser vistos como “meio para um fim”, não como pessoas. Essas razões levaram os trabalhadores a perder a identidade com o trabalho e com a organização.

Outro fator de influência, ainda considerado, é o sentimento de perda da segurança em saber que permanecerá empregado, de que, trabalhando corretamente, poderá planejar seu futuro, contando com seu emprego. Isso faz emergir muitos sentimentos, pois remete à possibilidade de demissões, se tornando-se empregado da iniciativa privada.

Porque a gente se dedica na iniciativa privada e, mesmo assim, você não tem a garantia de que vai manter seu emprego, a qualquer crise ou a qualquer momento, ela pode te dispensar, qualquer redução no quadro por interesse dela, ela pode te dispensar sem motivo nenhum ou então, se um chefe, alguém, não for com sua cara ou não gostar do seu trabalho, não é nem no sentido profissional né, as vezes pode levar algo para o lado pessoal, pode dispensar também. Então, assim... essa questão da estabilidade mesmo (Entrevistado 4).

Maslow (*apud* HESKETH; COSTA, 1980, p. 63) afirma:

Nível de segurança: queixas relativas à segurança e estabilidade no trabalho, ao medo de ser despedido arbitrariamente, a não poder planejar o orçamento familiar devido à falta de garantia quanto à permanência no trabalho, à arbitrariedade do supervisor com respeito a possíveis indignidades a que o indivíduo tenha que se submeter para se manter no trabalho, à própria segurança física com relação a possíveis acidentes no trabalho, a uma assistência médica mais eficiente e atuante.

De acordo com Offe (1989 *apud* TOLFO, 2004, p. 08), identidade e trabalho “[...] confundem-se na medida em que o sujeito só se percebe como tal enquanto se encontra como trabalhador com certa estabilidade. O trabalho, portanto, é um importante norteador para as pessoas, sendo considerado a categoria sociológica chave”.

Mais um fator observado foi que o fato de a Empresa estar inserida no programa de parcerias de investimento (PPI) demonstra que o processo está em andamento e isso acelera o aparecimento das dúvidas, incertezas. A consequência é o afloramento de mais sentimentos como nervosismo, raiva, ansiedade, pessimismo, tensão, apreensão, insegurança, medo. Tais sentimentos são relatados nas entrevistas.

Quadro 6 – Sentimentos relatados pelos participantes.

PARTICIPANTE	SENTIMENTO RELATADO
ENTREVISTADO 1	nervoso, triste
ENTREVISTADO 2	Pressão
ENTREVISTADO 3	Afeta nossa saúde, você dorme preocupado (...) ansiedade (...) desmotivação (...) pessimismo
ENTREVISTADO 4	tensão (...) fica apreensivo (...) insegurança (...) muito medo
ENTREVISTADO 5	Péssimo
ENTREVISTADO 6	Medo

Fonte: Elaboração própria.

Para Ferreira et al. (2010 , p. 474)

A percepção da mudança como ameaça gera emoções negativas como frustração, raiva, ansiedade, medo, tristeza, culpa e vergonha [...]. Esses sentimentos negativos, que geram sofrimento no indivíduo, surgem como resultado de comparações entre a situação real e a situação almejada.

E esses sentimentos estão ligados à saúde psíquica do empregado, conforme apontado por Tolfo et al. (2004, p. 07) ao citar que

[...] as mudanças de ordem econômica (e também do contrato formal ou informal de trabalho) ocasionam sofrimento psíquico para os que estão empregados. A mesma autora (ibid), salienta outra espécie de reflexos das mudanças nas organizações e que foram relatadas pelos sujeitos - o medo de perder o emprego. Ao tratar da psicodinâmica do trabalho Dejours (1994), trata do medo como um modo de fazer frente aos processos psíquicos que são gerados em decorrência da relação conflitiva que se estabelece entre o sujeito e a realidade do trabalho. As inseguranças decorrentes do atual mundo do trabalho estão entre

as temáticas bem salientadas por Mattoso (1995), que se referem, neste caso, especialmente à insegurança em relação ao emprego e ao mercado de trabalho. A preocupação com a demissão e as conseqüências negativas, como o estresse e a depressão, foram conteúdos recorrentes nos entrevistados que permaneceram trabalhando por algum tempo na empresa após esta ser privatizada. Tais conteúdos indicam a existência de sofrimento compatível com a normalidade, mas que representa uma vivência subjetiva intermediária entre a doença mental e o bem-estar psíquico.

E diante disso, ficou relatado que só resta a ele ter esperança de que o futuro não seja tão ruim quanto parece.

É o desejo de privatizar. Não tem nada 100% certo e não tem nada oficial ainda com relação aos empregados, o que vai ser feito. Então fica um sentimento de insegurança porque é um futuro incerto, a gente não tem tanta certeza do que vai acontecer, a gente fica bem apreensivo e a nossa expectativa, a gente busca ter esperança porque, às vezes, a gente espera que seja um processo de demissão em massa, redução de salários, então... a gente fica com muito medo. (Entrevistado 4)

isso afeta, claro, a saúde né, a nossa saúde, você dorme preocupado. (Entrevistado 3)

A situação psicológica se agrava com a divulgação externa em massa do assunto na mídia e nas redes sociais, pois a família, amigos e a sociedade em geral debatem, participam de alguma forma e opinam sobre a situação, fazendo com que o efeito psicológico causado pelo assunto seja seguidamente lembrado e sentido pelo funcionário.

Está mexendo demais, demais, pois a gente escuta muita coisa por aí, principalmente por saber que a sociedade não entende o todo da situação. (Entrevistado 1)

Quando estamos em conversa com nossos amigos e colegas (...) Vocês (o governo) já ouviram os empregados? Vocês já conversaram? Já procuraram saber o clima organizacional da Empresa? Qual é o caminho? Igual, sempre a gente vai voltar no início, e as famílias? Qual vai ser o fim disso? (Entrevistado 3)

É justamente por termos família, constituído família e termos as obrigações com o banco, as obrigações financeiras. (Entrevistado 6)

E também pelo fato de que meu irmão é funcionário da empresa. (Entrevistado 5)

Nesse contexto, Tolfo et al. (2004, p. 08) aponta:

Outro ponto tido como reflexo da privatização, frequentemente ressaltado pelos entrevistados demitidos foi a redução do tempo com a família e a preocupação desta com a instabilidade do emprego ocupado por um dos seus membros. Se por um lado o trabalho é a categoria sociológica chave, por outro, a relação em família é a referência primeira em termos de aceitação e segurança por parte dos grupos primários.

Para Jakubowicz (apud SELIGMANN-SILVA, 1994), a estrutura familiar suscita ressonâncias nas hierarquias empresariais, mostrando que situações de crise e de dependência aproximam essas instâncias. Tais situações agravam as confusões de sentimentos, que acabam por embaralhar as relações de trabalho e as relações afetivas familiares.

Em seus estudos, Seligmann-Silva (1994), também destacou essa metáfora que aponta as numerosas relações entre família e trabalho. Essas relações são estabelecidas em uma via de mão-dupla: onde, de um lado há o fluxo em que a subjetividade desloca experiências familiares para o mundo do trabalho, e de outro lado, o que transporta para vida familiar aspectos que vem do trabalho.

E com toda essa situação emocionalmente conturbada e incerta, faz surgir também a impressão de estar sendo bombardeado, pressionado, massacrado e até mesmo assediado pela empresa/governo e, ao mesmo tempo, causa uma frustração e a indignação com a situação, com a possibilidade de virar empregado privado contra sua vontade, ficando um sentimento de injustiça. A consequência disso é refletida também, conforme relato das entrevistas, no desempenho dentro do ambiente de trabalho e no trato com os colegas durante o expediente e na gestão sobre o desempenho do funcionário.

Afeta o relacionamento entre funcionários e não só isso, ocasiona dificuldades na gestão, o gestor, hoje a maior dificuldade que ele tem é para motivar um empregado para atingir uma meta. Então, assim... como é que vai ser o discurso em que você vai tentar motivar o empregado. (Entrevistado 3)

Fora que, às vezes, tem um embate porque envolve muita ideologia política de pessoas que são a favor de um determinado governo e outros contra. Então, sempre temos que diferenciar e distanciar esse debate político do ambiente de trabalho, mas como a privatização está intrinsicamente ligada a essa questão política, fica difícil a gente não tocar no assunto. E, a todo momento, tem notícias da mídia, do governo, informando a respeito da privatização, que tem interesse. Então, abala muito o convívio. Tem impactado sim! (Entrevistado 4)

4.2.2 A condução do processo de privatização

Quadro 7 – Características: categoria final II.

CATEGORIA INICIAL	CONCEITO	CATEGORIA FINAL
Falta de informação sobre o assunto	Foca na desinformação, na falta de informações oficiais 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.

Essa categoria de análise faz referência a forma como o empregado está enxergando a condução do processo de privatização por parte da empresa e do governo federal. Hoje, de fato, o que está em vigor é a Lei nº 9.491, de 9 de setembro de 1997, que trata do Programa de Desestatização, a Lei Nº 13.334, de 13 de setembro de 2016, que cria o Programa de Parcerias de Investimentos - PPI e o Decreto Federal nº 10.066, de 15 de outubro de 2019, que qualifica a empresa pública federal estudada, para participar do 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.

Figura 2 – Andamento do processo.



Fonte: Adaptações do autor (PPI, 2020).

Porém, no dia a dia, a percepção dos empregados, conforme relatos nas entrevistas coletadas, é de que não existem informações no referido programa e nada está sendo repassado oficialmente pela empresa ou pelo governo sobre os empregados. A ideia que fica é que estão preparando somente a empresa para privatizar, sem pensar no

empregado público.

Por aí você vê a falta de respeito, a falta de diálogo, a falta de divulgação, a falta de transparência do processo. É um massacre que está acontecendo, entendeu? E a gente está simplesmente no escuro, sem saber qual vai ser o final disso. (Entrevistado 3)

Então... dentro da empresa não se comenta assunto de privatização, não se fala de assunto de privatização e a gente não sabe nada e ninguém está sendo preparado ou moldado para isso, ninguém. Ninguém está sendo moldado a ter uma segunda escolha ou se preparar para uma privatização. (Entrevistado 6)

Sobre esse aspecto de mudança, Ferreira et al. (2010, p. 473) afirmam:

O objetivo da preparação para a mudança é conscientizar os indivíduos para que estejam aptos a executar suas funções de formas diferentes e a assumir valores novos, abandonando ou transformando seus valores anteriores, em virtude da necessidade de adequação a uma nova realidade [...]. Muitos dos problemas que ocorrem nos processos de mudança organizacional estão relacionados com a dificuldade de estimular os indivíduos a perceberem uma mesma situação de acordo com um novo sistema de valores, construindo novos padrões de relacionamento e de condução de suas atividades, o que reforça a importância da integração entre a nova cultura e a antiga. Nesse contexto, a comunicação desempenha relevante papel na condução dos processos de mudança. Ao reduzir o diálogo e o fluxo de informações, mantendo as comunicações restritas e cautelosas, na tentativa de proteger os ideais de mudança, os agentes de mudança contribuem para gerar mais dúvidas e receios [...] “maior acesso a informações provoca a mente humana, aguça o interesse pela novidade e gera o desejo de fazer diferente e melhor”. A informação tende a facilitar a execução das tarefas, oferecendo mais tranquilidade no trabalho. A participação encoraja os funcionários a discutir, comunicar, fazer sugestões e a ter interesse pela mudança; já a sua ausência leva à submissão ao processo. O compromisso gera motivação para apoiar a mudança e assegurar que ela funcionará efetivamente.

Ao contrário do que acontece internamente na empresa, externamente nos jornais em papel e *online*, na imprensa em geral, seguidamente matérias são noticiadas tanto sobre a iminência de privatização da empresa como sobre especulações diversas do que possa vir a acontecer com os empregados da empresa quando privatizada. Na era digital, essas notícias ainda ganham mais força com a replicação das notícias nas principais redes sociais, gerando inúmeros compartilhamentos. Tudo isso deixa uma impressão aos entrevistados de que a situação do empregado está sendo debatida e

decidida pelas pessoas e não por quem já deveria ter decidido ou, ao menos, apresentado aos empregados o que pode vir a acontecer com eles.

Tem afetado muito a questão da privatização na vida pessoal, porque, às vezes, você sai na rua, encontra com colegas ou alguns clientes da empresa também e eles sempre vêm questionar como está a questão da privatização. Perguntam se vamos ser demitidos. Então, as pessoas tem essa ânsia de saber da boca de um funcionário da empresa pública o que é que está acontecendo. Eles usam a gente para saber se vai ter a privatização ou não. E aos olhos deles, eles vêem que vai ser ruim para nós empregados. Eles sempre questionam a gente, tipo: “E aí, vai privatizar mesmo? Você vai fazer o quê da vida, depois? Você vai ser demitido?” (Entrevistado 4)

Se você fizer uma consulta, uma pesquisa nas mídias sociais com relação a esse tema de privatização dos Correios né, se alguém queira lá expressar alguma opinião favorável a um empregado ou uma insatisfação, uma insegurança... por exemplo, eu li algum depoimento que uma pessoa diz: Meu pai trabalha nos Correios e a gente tá muito preocupado com relação ao futuro. Ele trabalha no interior e tudo. E aí, como é que vai ser? Ele vai ficar desempregado! Enquanto isso, vem outras pessoas, que é a massa com relação a mídia e vai falar: Não, não interessa o que é que vai acontecer com ele, o que interessa é que a Empresa vai ser privatizada e isso é uma promessa de campanha, seu pai vai procurar um outro emprego, se encontrar. Se ele for bom, ele trabalha em outro lugar. Entendeu? (Entrevistado 3)

E ainda tem a questão da rede social, que antigamente não tinha. Então, assim... antigamente você via essas notícias no jornal nacional, na televisão, no jornal impresso, ou em alguma revista. Hoje em dia somos bombardeados o tempo todo, o tema privatização quando vai para a rede social né. (Entrevistado 2)

Ainda segundo Ferreira et al. (2010, p 487), a informação “[...] é fundamental para que os empregados compreendam as razões da mudança e suas implicações, tendo assim condições de avaliar o quanto esta faz sentido para a organização”. Ferreira reforça sua colocação ao citar Davis e Newstrom (1996), que asseguram que “[...] a participação nos processos de mudança é fundamental para que a organização conte com o apoio dos funcionários, pois, à medida que a participação aumenta, a resistência tende a decrescer (DAVIS, NEWSTROM, *apud* FERREIRA, 2010, p. 487-488).

Apesar de serem parte integrante e fundamental do processo, os empregados relatam não terem sido ouvidos, consultados ou terem atuado efetivamente na condução ou execução do processo de privatização e somados ao fato de nada ter sido noticiado dentro da empresa, deixa claro, pelos entrevistados, o sentimento de incerteza,

desconfiança e de que a alta direção da empresa possa estar conduzindo as ações em alinhamento com o governo. Porém, a grande maioria de empregados, a base da empresa, está fora da condução e execução do processo de privatização.

Eu acho que deve ter empregado sim, deve ter lá na alta cúpula da administração com certeza. (Entrevistado 1)

Na verdade, a própria gestão da empresa, a alta direção da empresa, eles precisam de empregados para compor grupos de trabalho para poder desenvolver e dar andamento nesse projeto. (Entrevistado 3)

De maneira alguma! Ainda mais que estamos enquadrados no nível operacional. E no nível operacional não tem decisão ou qualquer tipo de influência nas decisões do nível estratégico da empresa. Isso aí é bem delimitado e, na verdade, parece até um pouco feudalismo, né! (Entrevistado 6)

Segundo Chiavenato (1998, p. 18-19), as pessoas são consideradas os recursos fundamentais para o sucesso organizacional, aliás, os únicos recursos vivos e inteligentes que as organizações dispõem para enfrentar os desafios pela frente. As pessoas não são recursos que a organização consome e utiliza e que produzem custos. Ao contrário, as pessoas constituem um fator de competitividade, da mesma forma que o mercado e a tecnologia.

A empresa estudada é uma empresa prestadora de serviços, em que a atividade fim é realizada pelas pessoas.

Para Chiavenato (2006), a Gestão de Recursos Humanos pauta-se em três características fundamentais: pessoas como pessoas e não como meros recursos da organização, dotados de personalidade própria e profundamente diferentes entre si, possuidores de conhecimentos, habilidades e competências indispensáveis à adequada gestão dos recursos organizacionais; as pessoas como fonte de impulso próprio que dinamiza a organização e não como agentes passivos, inertes e estáticos; pessoas como parceiras da organização, capazes de conduzi-la à excelência e ao sucesso; como parceiras, as pessoas fazem investimentos na organização, como esforço, dedicação, responsabilidade, comprometimento, riscos etc.

Sobre os aspectos da comunicação, para Ferreira et al. (2010, p. 473), ela

[...] desempenha relevante papel na condução dos processos de mudança. Ao reduzir o diálogo e o fluxo de informações, mantendo as comunicações restritas e cautelosas, na tentativa de proteger os ideais de mudança, os agentes de mudança contribuem para gerar mais dúvidas e receios, [...] “maior acesso a informações provoca a mente humana, aguça o interesse pela novidade e gera o desejo de fazer diferente e melhor”. A informação tende a facilitar a execução das tarefas, oferecendo mais tranquilidade no trabalho. A participação encoraja os funcionários a discutir, comunicar, fazer sugestões e a ter interesse pela mudança; já a sua ausência leva à submissão ao processo. O compromisso gera motivação para apoiar a mudança e assegurar que ela funcionará efetivamente.

4.2.3 Aspectos Trabalhistas diante do discurso de privatização

Quadro 8 – 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.

A presente categoria final emergiu da aglutinação das categorias iniciais: Segurança, Salários e Benefícios; Estabilidade; Perda do poder de negociar. Denominada de “Aspectos Trabalhistas diante do discurso de privatização”, essa categoria evidencia, talvez, o principal aspecto do reflexo do discurso de privatização no funcionário, pois afeta a todos de forma isonômica quando o assunto é salários, benefícios e a estabilidade.

Ferreira et al. (2010, p. 472) considera que, “[...] as privatizações conduzem as organizações a mudanças que se iniciam antes mesmo do processo de desestatização se concretizar”, abrangendo, de modo geral, três ações principais e, entre elas, está a “[...] estratégia de redução da força de trabalho – o objetivo é diminuir custos por meio de aposentadorias, transferências e demissões, incentivadas ou não”.

Mesmo o processo de privatização estando em seu início e não existindo nenhuma comprovação ainda de que possa ocorrer, por conta dos estudos ainda em andamento e da necessidade prévia de autorização do Congresso (Ação de Inconstitucionalidade (ADIN) nº 5.624), os relatos dos empregados entrevistados demonstram que, desde já, estão ocorrendo efeitos nos benefícios financeiros. Isso está sendo entendido como uma preparação da empresa para a privatização, com a redução dos custos, incluindo aí custos com pessoal, com a consequente redução de benefícios. E isso

fica bastante evidente, segundo as entrevistas transcritas, quando foi decidido que o Plano de Saúde, que desde sempre, por muitos anos, foi um direito do empregado, sem a contrapartida de mensalidades, passaria a ser pago mensalmente pelo titular e seus dependentes, havendo ainda o corte do plano de saúde dos dependentes ascendentes do beneficiário. Ficou evidenciado também, que no último acordo coletivo, na negociação de data base anual da Empresa, quando foi decidida a retirada de 70 das 79 cláusulas do acordo coletivo, excluindo assim benefícios como: o vale cultura, auxílio creche, auxílio para pais com crianças especiais, redução da quantidade de tickets alimentação/refeição mensal, retirada dos tickets recebidos nas férias e redução do percentual recebido nas férias para 1/3 do valor do salário, ou seja, para o que é previsto na CLT. Tudo isso está sendo entendido pelos empregados como uma preparação da empresa para a privatização, de forma que a mesma fique mais atrativa para quem se interessar a comprar, com uma folha salarial com menos custos para o empregador. Os relatos dos entrevistados estão bem evidenciados no item 4.1.11 dessa pesquisa. E ainda sobre o acordo coletivo de trabalho de 2020, o sentimento demonstrado nas entrevistas é de que o discurso de privatização está enfraquecendo o poder de negociação do empregado com a empresa, fazendo com que a intenção e a proposta apresentada pela empresa se sobreponha no todo à proposta dos empregados (sindicato), sendo aprovada de forma unilateral, exatamente como proposto, sem direito à acordo entre as partes.

Rizzi (2008 *apud* OLIVEIRA NETO, 2019, p. 60) aponta:

Evidências de impactos no trabalho foram identificadas no setor elétrico capixaba, especificamente no Espírito Santo Centrais Elétricas S.A. (ESCELSA), empresa de distribuição de energia elétrica [...]. A privatização impulsionou novo sentido para a cultura organizacional anteriormente presente. A estratégia da empresa passou a vigorar sob o fundamento do aumento do lucro e redução dos custos. Com isso, mudanças impactaram a vida dos trabalhadores, como a diminuição dos salários e benefícios, aumento da carga horária e do ritmo do trabalho, além da piora no relacionamento interpessoal e do reconhecimento dos valores pessoais.

Além da preocupação com o salário e com os benefícios, existe a preocupação com o emprego em si. E essa questão é bastante sentida pelo fato do empregado ter conquistado uma vaga através de um concurso público, de ter feito uma escolha de

vida em participar da Administração Pública, de ter escolhido a carreira pública e de forma obrigatória, por decisão unilateral do Governo, contra a sua vontade, passar a empregado da iniciativa privada, vendo-se fora da Administração Pública e perdendo a “estabilidade” conquistada pelo concurso público, segundo relato dos entrevistados. Mesmo o empregado público sendo regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas, da mesma forma que a iniciativa privada, mas, considerando a necessidade de motivação para demissões, conforme Recurso Extraordinário nº 589.998 PI (STF), o sentimento unânime dos entrevistados é de que existe uma “estabilidade” para o empregado público e que ela foi fator determinante na escolha por entrar ou permanecer na Administração Pública, e que isso está sendo tirado dele pelo governo tacitamente:

O principal fator que me levou a buscar um emprego em uma empresa pública é a questão da estabilidade. porque a gente se dedica na iniciativa privada e, mesmo assim, você não tem a garantia de que vai manter seu emprego, a qualquer crise ou a qualquer momento, ela pode te dispensar, qualquer redução no quadro por interesse dela, ela pode te dispensar sem motivo nenhum ou então se um chefe, alguém, não for com sua cara ou não gostar do seu trabalho, não é nem no sentido profissional né, às vezes, pode levar algo para o lado pessoal, pode dispensar também. Então, assim... essa questão da estabilidade mesmo. (Entrevistado 4)

Ainda acho que a melhor alternativa é se buscar uma estabilidade financeira, uma estabilidade de emprego, e é isso que eu busco. Se a empresa que eu estou não puder me oferecer, com certeza, outras poderão e nesse meio tempo até que se ocorra essa venda, e a gente comece a saber mais sobre esse processo de privatização, tenho sim a intenção de fazer outros concursos públicos ou outros processos seletivos, mas para trabalhar em empresas públicas sim. Trabalhar numa empresa privada hoje, pra mim, não seria uma das primeiras alternativas não. (Entrevistado 5)

Mesmo assim, ainda assim, enquanto empregado público eu acredito que quando a gente entrou e com o passar dos anos, a questão da estabilidade, a questão de trabalhar de segunda a sexta, e esses direitos trabalhistas... aí eu acredito que eram coisas favoráveis, benefícios favoráveis e isso aí foi se perdendo e, enquanto empresa privada, pode ser que se perca mais. (Entrevistado 6)

Realizando uma projeção em que a empresa estudada seja realmente privatizada, o empregado permanecendo público ou passando a ser empregado privado, seu regime de trabalho, nos dois casos, será o mesmo, o da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que garante em seus 922 artigos os direitos ao empregado, sendo no mínimo:

o registro na carteira; remuneração mensal até no máximo o quinto dia útil do mês; férias após completar doze meses de trabalho; salário estipulado na carteira de trabalho; encargos trabalhistas, como a contribuição ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e o pagamento pela empresa do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); Seguro desemprego, no caso de ser dispensado sem justa causa e o aviso prévio quando é liberado de cumpri-lo e ainda a multa de 40% do valor do FGTS; às gestantes, a garantia de estabilidade do dia da descoberta da gravidez até 05 meses após o nascimento da criança (prevista na alínea b do inciso II do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias) e demais benefícios ofertados pelo empregador, e, nesse caso, dentro da CTL tem a previsão de que a empresa pode descontar até 6% do valor do benefício do salário do empregado.

Já em relação a estabilidade sentida pelos empregados públicos, em caso de privatização, tende a diminuir por causa da não necessidade mais de motivação do ato de demissão, em caso de demissão unilateral pela empresa (Supremo Tribunal Federal, no Recurso Extraordinário nº 589.998 PI). Mas o regime de trabalho permanece o mesmo que é hoje, o regime celetista.

4.2.4 Propostas para manutenção dos direitos

Quadro 9 – Características: categoria final IV.

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.

A presente categoria expõe as percepções dos entrevistados acerca de existirem possibilidades para manutenção de seus direitos, assim como da sua permanência como empregado público, apesar de não existir essa previsão no programa de privatização e nem ter sido proposto de forma oficial pela Empresa ou Governo. Os entrevistados, de forma geral, sugerem e se preocupam, primeiramente, com a manutenção de seus empregos públicos. Para isso, sugerem que deveria ter sido previsto no programa ou virem a ser apresentadas propostas de possibilidade de transferência, remanejamento ou realocação do empregado para outros órgãos ou entes da Administração Pública, considerando o longo período sem concursos públicos que estamos vivendo, as notícias de defasagem de funcionários em vários órgãos, como por exemplo o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), e ainda, considerando o fato de aproveitamento de uma mão de obra já concursada e qualificada disponível. E junto a isso, viria a segunda possibilidade, que seria a oportunidade de escolha do empregado entre permanecer empregado público e ser remanejado para outro órgão ou ente da Administração Pública ou permanecer na atual empresa e passar a empregado da iniciativa privada, por sua escolha.

Além dessa sugestão, foi proposta também a possibilidade de previsão no processo de privatização de manutenção dos empregos e benefícios ao menos por um período de tempo, de modo que o empregado possa se preparar para o mercado e para as possíveis perdas financeiras que poderão advir com a privatização.

Quadro 10 – Possibilidades sugeridas.

PARTICIPANTE	POSSIBILIDADES SUGERIDAS
ENTREVISTADO 1	Assegurar um prazo de estabilidade (...) remanejar para outro órgão público;
ENTREVISTADO 2	Por as regras no processo de privatização (...) dar alguma compensação;
ENTREVISTADO 3	Dar garantia (...) garantir aproveitamento ou remanejamento em outro Ente Público;
ENTREVISTADO 4	Manter o empregado público dando uma opção de escolha / transferência pra empresas públicas ou órgãos com defasagem de pessoal;
ENTREVISTADO 5	Transformar a Empresa em S.A. mantendo todos como empregados públicos;
ENTREVISTADO 6	Garantia da estabilidade por um período de tempo / remanejamento para outro órgão ou Empresa Pública.

Fonte: Elaboração própria.

Dentre os dispositivos sugeridos pelos entrevistados, já existe hoje uma situação análoga prevendo a transferência de empregados da Infraero para outros órgãos públicos,

[...] com relação às garantias dos direitos dos empregados e até mesmo como aconteceu com a INFRAERO, em que alguns empregados tiveram a possibilidade de serem transferidos para o Senado Federal, serem reaproveitados no Senado. Ser reaproveitado em outro Órgão Público e até mesmo, eu entendo assim, entendo não, isso é claro, dentro da empresa tem uma mão de obra muito qualificada, então você consegue identificar uma mão de obra qualificada e pessoas que querem realmente trabalhar e que trabalham mesmo, sabe. E que poderiam muito bem ser aproveitados em outros órgãos do Governo. (Entrevistado 3)

Nesse contexto, a fala do entrevistado abre caminho para implantação dessa possibilidade.

A Lei nº 13.903, de 19 de novembro de 2019, que autoriza a criação da empresa pública NAV Brasil Serviços de Navegação Aérea S.A. (NAV Brasil), em decorrência da cisão parcial da Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária (Infraero), a NAV Brasil Serviços de Navegação Aérea S.A. (NAV Brasil), traz em seu artigo 23 a autorização para transferência de empregados da Infraero, em caso de extinção, privatização, redução de quadro ou insuficiência financeira, para outro órgão da administração pública direta, indireta ou autárquica, mantido o regime jurídico.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

5.1 RESGATANDO OS OBJETIVOS

Ao iniciar esta pesquisa, diante do problema encontrado, foi traçado o objetivo geral de 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, desdobrado nos 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.

Em relação ao primeiro objetivo específico, pode-se dizer que foi atendido totalmente, uma vez que a 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, quanto ao segundo objetivo específico, pode-se dizer que foi atendido totalmente, posto que 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, quanto ao terceiro, pode-se dizer que foi atendido totalmente, visto que 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.

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.

5.2 CONTRIBUIÇÕES

Os resultados obtidos, quais sejam: os impactos causados nas relações trabalhistas diante do discurso da privatização; os reflexos psicológicos causados no empregado e na família; os indícios de que a comunicação oficial do processo em relação aos empregados demonstra-se ineficiente, todavia, mostram-se relevantes quando comparados com aqueles trabalhos correlatos levantados e analisados, pois, acrescenta nova dimensão, ou seja, o fato de trazer uma visão diferenciada, antecipada do tema, diante de uma possibilidade de privatização ainda não concretizada; sugestões para minimizar esses impactos nos empregados.

5.3 PRODUTO TÉCNICO

Os resultados alcançados proporcionaram ao final um diagnóstico do tema estudado na pesquisa. Com isso, o produto técnico resultante dessa dissertação consiste em um relatório diagnóstico visando alertar sobre a situação encontrada e contribuir com sugestões de ações com a finalidade de reduzir significativamente o problema existente.

O produto técnico resultante dessa dissertação consiste em um Relatório Técnico Diagnóstico: Anteprojeto dos Impactos causados pelo discurso de privatização nos empregados públicos e sugestões de ações para minimizá-los.

5.4 CONTRIBUIÇÕES METODOLÓGICAS

O método utilizado seguiu padrões de pesquisa já conhecidos na literatura. Os dados foram coletados em campo, com a realização de entrevistas e grupo focal.

5.5 ADERÊNCIA

A pesquisa foi desenvolvida dentro da Linha de pesquisa 1 “Política, Planejamento e Governança Pública” e encontra-se inserida no Projeto Estruturante 1 – Governo,

Políticas Públicas e Planejamento. A aderência pode ser vista no fato de que a confirmação dos reflexos do discurso de privatização causam Impacto de uma Política Pública do atual governo federal, necessitando serem planejadas ações prévias visando minimizar esses impactos.

5.6 REPLICABILIDADE

As informações alcançadas com o resultado dessa pesquisa demonstraram e descreveram os impactos psicológicos e trabalhistas nos empregados públicos causados pelo discurso de privatização.

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.

5.7 INOVAÇÃO

A inovação da dissertação se deu pelo fato de que encontramos, em sua maioria, estudos realizados, demonstrando os impactos causados nos empregados apenas depois da privatização. E esse estudo procurou compreender e alertar, de forma antecipada, os impactos causados no empregado público, antes da ocorrência da privatização, dando a oportunidade de os mesmos serem minimizados antes que ela ocorra, e em casos futuros de empresas que possam vir a serem privatizadas.

5.8 ÊNFASE DA DISSERTAÇÃO

Esta dissertação de Mestrado deu ênfase à parte crítica, pois o aporte teórico trouxe debates sobre os argumentos apresentados pelos autores considerando a atualidade das propostas.

5.9 SUGESTÕES PARA TRABALHOS FUTUROS

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/jurisprudencia/14735714/mandado-de-seguranca-ms-25181-df>. Acesso em: 10 mar. 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/jurisprudencia/14735714/mandado-de-seguranca-ms-25181-df>. Acesso em: 10 mar. 2020.

BRASIL. **Câmara dos Deputados**. Registros das Sessões. Década de 70. Disponível em: <www2.camara.leg.br/atividade=legislativa/plenário/discursos/escrevendohistoria/visitantes/panorama-das-decadas/copy_of_decada-de-70>. Acesso em 01 de abr. 2020.

BRASIL. **Câmara dos Deputados**. Registros das Sessões. Década de 70. Disponível em: <www2.camara.leg.br/atividade=legislativa/plenário/discursos/escrevendohistoria/visitantes/panorama-das-decadas/copy_of_decada-de-70>. Acesso em 01 de abr. 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/constituicao/constituicao34.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/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 2 mar. 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/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 2 mar. 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/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 2 mar. 2020.

BRASIL. Decreto nº 10.066, de 15 de outubro de 2019. Dispõe sobre a qualificação da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT no âmbito do Programa de Parcerias de Investimentos da Presidência da República. **Diário Oficial [da]**

República Federativa do Brasil. Brasília (DF), 15 out. 2019. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D10066.htm> Acesso em: 30 mar. 2020.

BRASIL. Decreto nº 83.740, de 18 de julho de 1979. Instituiu o Programa Nacional de Desburocratização e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília (DF), 18 jul. 1979. Disponível em: <www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1970-1979/decreto-83740-18-julho-1979-433047-norma-pe.html>. Acesso em: 4 fev. 2020.

BRASIL. Decreto nº 83.740, de 18 de julho de 1979. Instituiu o Programa Nacional de Desburocratização e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília (DF), 18 jul. 1979. Disponível em: <www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1970-1979/decreto-83740-18-julho-1979-433047-norma-pe.html>. Acesso em: 4 fev. 2020.

BRASIL. Decreto nº 83.740, de 18 de julho de 1979. Instituiu o Programa Nacional de Desburocratização e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília (DF), 18 jul. 1979. Disponível em: <www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1970-1979/decreto-83740-18-julho-1979-433047-norma-pe.html>. Acesso em: 4 fev. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília (DF), 25 fev. 1967. Disponível em: <planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm>. Acesso em: 2 mar. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei nº 509, de 20 de março de 1969. Dispõe sobre a transformação do Departamento dos Correios e Telégrafos em empresa pública e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília (DF), 20 mar. 1969. Disponível em: <<https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/126085/decreto-lei-509-69>>. Acesso em: 7 mar. 2020.

BRASIL. Lei 8.031, de 12 de abril de 1990. Cria o Programa Nacional de Desestatização e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília (DF), 13 abr. 1990. Disponível em: <legisweb.com.br/legislacao/?id=83439>. Acesso em: 10 fev. 2020.

BRASIL. Lei 8.031, de 12 de abril de 1990. Cria o Programa Nacional de Desestatização e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília (DF), 13 abr. 1990. Disponível em: <legisweb.com.br/legislacao/?id=83439>. Acesso em: 10 fev. 2020.

BRASIL. Lei 8.031, de 12 de abril de 1990. Cria o Programa Nacional de Desestatização e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília (DF), 13 abr. 1990. Disponível em: <legisweb.com.br/legislacao/?id=83439>. Acesso em: 10 fev. 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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)> Acesso em: 5 mar. 2020.

BRASIL. Lei nº 11.101, de 9 de fevereiro de 2005. Regula a recuperação judicial, a falência e a recuperação extrajudicial do empresário e da sociedade empresária. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília (DF), 9 fev. 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111101.htm Acesso em: 23 mar. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016. Dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília (DF), 30 jun. 2016. Disponível em: <[planalto.gov.br/ccivil_ato2015-2018/2016/113303.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_ato2015-2018/2016/113303.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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2016/Lei/L13334.htm)> Acesso em: 3 fev. 2020.

BRASIL. Lei nº 6.015, de 31 de dezembro de 1973, que dispõe sobre os Registros Públicos. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília (DF), 31 dez. 1973. Disponível em: <[planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6015compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6015compilada.htm)>. Acesso em: 9 mar. 2020.

BRASIL. Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília (DF), 15 dez. 1976. Disponível em: <[planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404.consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404.consol.htm)>. Acesso em: 11 mar. 2020.

BRASIL. Lei nº 6.538, de 22 de junho de 1978. Dispõe sobre os Serviços Postais. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília (DF), 22 jun. 1978. Disponível em: <[planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6538.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6538.htm)>. Acesso em: 6 mar. 2020.

BRASIL. Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993. Regulamenta o artigo 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília (DF), 21 jun. 1992. Disponível em: <[planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666cons.htm)>. Acesso em: 12 mar. 2020.

BRASIL. Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993. Regulamenta o artigo 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília (DF), 21 jun. 1992. Disponível em: <[planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666cons.htm)>. Acesso em: 12 mar. 2020.

BRASIL. Lei nº 8.934, de 18 de novembro de 1994. Dispõe sobre o Registro Público de Empresas Mercantis e Atividades Afins e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília (DF), 18 nov. 1994. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18934.htm>. Acesso em: 18 mar. 2020.

BRASIL. Lei nº 8.934, de 18 de novembro de 1994. Dispõe sobre o Registro Público de Empresas Mercantis e Atividades Afins e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília (DF), 18 nov. 1994. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18934.htm>. Acesso em: 18 mar. 2020.

BRASIL. Lei nº 9.491, de 9 de setembro de 1997. Altera procedimentos relativos ao Programa Nacional de Desestatização, revoga a Lei nº 8.031, de 12 de abril de 1990, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília (DF), 9 set. 1997. Disponível em: <planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9491.htm>. Acesso em: 7 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/jurisprudencia/24806878/recurso-extraordinario-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.js?docTP=AC&docID=249355>. Acesso em: 12 mar. 2020.

BRITES, M. J.; AMARAL, I.; CATARINO, F. A era das “fake news”: o digital storytelling como promotor do pensamento crítico. **Journal of Digital Media & Interaction**, v. 1, n. 1, p. 85-98, 2018.

CALDAS, M. P. **Demissão**: causas, efeitos e alternativas para empresa e indivíduo. São Paulo: Atlas, 2000.

CAMPOS, Adriana Fiorotti. O II PND e o processo de estatização da dívida externa: a crise das estatais e sua posterior privatização. 49 **Raíces**, Ano XVIII, Nº 10, maio/99, p. 49-63. Disponível em: <revistas.ufcg.edu.br/raizes/artigos/Artigo-44.pdf>. Acesso em: 30 mar. 2020.

CANDIA, J. C. G.; SCHAFFELD, F. Z. **Reformas estructurales y su impacto en las bases de poder del sindicalismo chileno y uruguayo**. Trabajo y Sociedad, n. 24, p. 5-32, 2015.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 25.edição. São Paulo: Atlas, 2014.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 5. edição. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. São Paulo – SP: Editora Atlas, 8ª edição, 2010.

CODO, Wanderley; SAMPAIO, José Jackson Coelho; HITOMI, Alberto Haruyoshi. **Indivíduo Trabalho e Sofrimento: uma abordagem interdisciplinar**. 3. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1998.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella di Pietro. **Direito Administrativo**. 17.edição. São Paulo: Atlas.

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

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

EVANGELISTA, Lucimar de Oliveira Gomes. **Emprego em comissão nas empresas públicas e sociedades de economia mista: constitucionalidade**.

Disponível em:

http://dspace.idp.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/213/Monografia_Lucimar%20de%20Oliveira%20Gon%C3%A7alves%20Evangelista.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 18 mar. 2020.

FERREIRA, Érica Chulvis do Val et al . Privatização e mudanças organizacionais: um estudo de caso sobre transformação cultural e comportamental. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro , v. 8, n. 3, p. 468-491, Set.. 2010 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512010000300007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 05 Nov. 2020.

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.

FRANÇA, Ana Cristina Limonge; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. 4. São Paulo: Atlas, 2005.

FUREGATO, Antonia Regina Ferreira et al . Depressão e auto-estima entre acadêmicos de enfermagem. **Rev. psiquiatr. clín.**, São Paulo , v. 33, n. 5, p. 239-

244, 2006 . Available from
<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-60832006000500003&lng=en&nrm=iso>. access on 15 Nov. 2020.

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

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. edição. Rio de Janeiro, Atlas, 2017.

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.

HANKE, Steve (Org.). **Privatizar para crescer**. São Paulo: Nórdica, 1988.

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> .

JORNAL ESTADO DE MINAS. Política. Bolsonaro reconhece que privatização dos Correios depende do Congresso. **Estadão**. Minas Gerais, 10 ago. 2019. Disponível em: <https://www.em.com.br/busca?autor#Estadao> Conteúdo. Acesso em 4 abr. 2020.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos da metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

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-privada>. 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.

MAIA, Fernando. Confira as principais privatizações no Brasil. 2017. **O Globo**. Economia. Disponível em: <oglobo.globo.com/economia/confira-as-principais-privatizacoes-no-brasil-desde-os-anos-90-21732658>. Acesso em 31 mar. 2020.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5. edição. São Paulo: Editora Atlas, 2010.

MARTINS, Camila Farias; GOMES, Brenda Mônica Tavares; MANNI, Letícia; SANTOS, Mariana Alves dos; HOFFMAN, Pedro Pagotto. Sociedade Limitada e por ações no sistema jurídico brasileiro. In: BERGER, Dora (Org.). **Sociedade por ações: órgãos da companhia**. Saarbrücken, Alemanha: Novas Edições Acadêmicas, 2019, p. 276-314.

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.

MENDES, Glenda. O trabalho dignifica o homem. 2013. **O Nacional**. Disponível em: <onacional.com.br/cidade,2/2013/05/01/o-trabalho-dignifica-o-homem,37224>. Acesso em: 2 maio 2020.

MINAYO, M. C. S. **Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade**. 18. edição. Petrópolis: Vozes, 2001.

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.

Morgan, D. **Focus group as qualitative research**. Qualitative Research Methods Series. 16 Ed. London: Sage Publications, 1997.

NEVES, Fernanda de Siqueira, CASTRO, José Márcio de Castro. A participação e o envolvimento dos servidores como fatores críticos para a implantação de um processo de mudança organizacional: um estudo de caso no governo do estado de Minas Gerais. In: ENPAG -Encontro de administração pública e governança, Vitória, ES, Brasil. **Anais...** Vitória, ES. ENPAG, 2010.

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.

REZENDE, Rejane Cardoso. **O trabalho no âmbito de uma universidade pública federal e seu reflexo no bem-estar dos técnicos-administrativos**. 2018. 133 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Pós-Graduação Strictu Sensu Mestrado Profissional em Gestão de Políticas Públicas, Universidade Federal do Tocantins, Palmas, 2018. Disponível em: <http://repositorio.uft.edu.br/bitstream/11612/1089/1/Rejane%20Cardoso%20Rezende%20-%20Disserta%C3%A7%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 15 nov. 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://brasilecola.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 imputações. 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.

SAVAS, E.S. **A privatização – chave para um governo melhor**. Rio de Janeiro: Nórdica, 1990.

SELIGMANN-SILVA, E. **Desgaste Mental no Trabalho Dominado**. Rio de Janeiro: Cortez Editora, 1994.

SILVA, Andressa Hennig; FOSSÁ, Maria Ivete Trevisan. ANÁLISE DE CONTEÚDO: EXEMPLO DE APLICAÇÃO DA TÉCNICA PARA ANÁLISE DE DADOS QUALITATIVOS. **Qualitas Revista Eletrônica**, [S.l.], v. 16, n. 1, may 2015. ISSN 1677-4280. Disponível em: <<http://revista.uepb.edu.br/index.php/qualitas/article/view/2113/1403>>. Acesso em: 15 nov. 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.

SOUZA, Daniel Gago de. Monopólio do sistema postal brasileiro. **Boletim Jurídico**, Uberaba/MG, a.5, nº 261. Disponível em: <https://www.boletimjuridico.com.br/artigos/direito-administrativo/1904/monopolio-sistema-postal-brasileiro>. Acesso em: 6 abr. 2020.

TOLFO, S. R.; FRARE, E.; QUEIROZ, F. P.; BRANDAO, K. A. Emprego e privatização: a vivência de ex-empregados do setor de telecomunicações. XXVIII ENANPAD. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2004.

WANZENIAK, Elisabete Djane Appelt; MACIEL, Alessandra Costenaro. A Influência Dos Fatores Do Clima Organizacional Da Intenção Do Colaborador Permanecer Trabalhando Na Empresa. In: Encontro De Estudos Sobre Empreendedorismo E Gestão De Pequenas Empresas, 2016, Passo Fundo. **Anais [...]**. Passo Fundo, RS: Egepe, 2016. p. 01-12. Disponível em: <https://egepe.org.br/anais/arquivos/edicaoatual/Artigo365.pdf>. Acesso em: 15 out. 2020.

WETZEL, Ursula. Transformação do contrato psicológico no contexto da privatização: estudo de casos. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 5, n. SPE, p. 217-235, 2001.

APÊNDICES

**APÊNDICE A – PRODUTO TÉCNICO: “RELATÓRIO TÉCNICO DIAGNÓSTICO:
ANTEPROJETO DOS IMPACTOS CAUSADOS PELO DISCURSO DE
PRIVATIZAÇÃO E SUGESTÃO DE AÇÕES PARA MINIMIZA-LOS”**



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA**



**RELATÓRIO TÉCNICO DIAGNÓSTICO: ANTEPROJETO DOS IMPACTOS
CAUSADOS PELO DISCURSO DE PRIVATIZAÇÃO NOS EMPREGADOS
PÚBLICOS E SUGESTÃO DE AÇÕES PARA MINIMIZA-LOS**

VITÓRIA – ES

2020



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA



PRODUTO TÉCNICO RESULTANTE DE DISSERTAÇÃO

PROGRAMA DE MESTRADO EM GESTÃO PÚBLICA – UFES	
Tipo e Título do Produto Técnico/Tecnológico Procedimento: RELATÓRIO TÉCNICO DIAGNÓSTICO: ANTEPROJETO DOS IMPACTOS CAUSADOS PELO DISCURSO DE PRIVATIZAÇÃO NOS EMPREGADOS PÚBLICOS E SUGESTÃO DE AÇÕES PARA MINIMIZÁ-LOS	
Instituição estudada: Empresa Pública Federal	
Nome do discente/egresso: Gilberto Lima Araújo	
Vínculo de trabalho do discente/egresso: Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT	
Telefone: (27) 3198-8855	E-mail: glaraujo@correios.com.br
Orientador: Prof ^a . Dra. Dora Berger	ORCID:
Data da titulação:	
Título da Dissertação: Reflexos do Discurso da Privatização sobre os Empregados Públicos	
Links do repositório da dissertação:	
Recebimento do Produto Técnico/Tecnológico:	
Setor/Função do recebimento:	



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA



RELATÓRIO TÉCNICO DIAGNÓSTICO DOS IMPACTOS CAUSADOS PELO DISCURSO DE PRIVATIZAÇÃO NOS EMPREGADOS PÚBLICOS E SUGESTÃO DE AÇÕES PARA MINIMIZÁ-LOS

1 INTRODUÇÃO

O produto técnico aqui apresentado é resultante da dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Gestão Pública da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), cuja oportunidade foi proporcionada pelo convênio entre a Ufes e a ECT, onde desempenho a função de Coordenador de Atendimento e Vendas na Gerência de Atendimento do Espírito Santo. Ele foi desenvolvido na área de Gestão Pública por tratar de uma estratégia econômica do atual Governo Federal que envolve por conseguinte uma estratégia de gestão de recursos humanos da Administração Pública, nesse caso em específico de empregados públicos, que é a privatização. Já há alguns anos o Brasil enfrenta uma grave crise econômica, que leva o governo atual a procurar saídas para essa situação. Uma de suas estratégias passa pela intenção de privatizar todas as empresas estatais federais. 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 profissional e pessoal. 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, que é o quantitativo de empregados públicos federais do Brasil, caso o governo venha a privatizar todas as empresas públicas. No entanto ficam alguns questionamentos, sendo: Como o discurso da privatização de uma empresa pública federal está afetando os empregados públicos, sobretudo, no âmbito dos aspectos psicológicos, dos direitos e vantagens trabalhistas, como está ocorrendo a condução do processo de privatização e quais as sugestões (se existem) quanto à segurança (relativa) do

trabalhador no emprego que se compatibilize com a preservação de interesses legítimos da empresa e da própria economia nacional?

2 TIPO DO PRODUTO TÉCNICO OBTIDO

Relatório técnico conclusivo *per se*: Impactos Causados pelo Discurso de Privatização nos Empregados Públicos e sugestão de Ações para Minimizá-los, apresentado no formato de anteprojeto.

3 SITUAÇÃO ENCONTRADA ANTES DA PESQUISA

O Governo Federal instituiu o Programa de Parcerias de Investimentos (PPI) visando reforçar a coordenação das políticas de investimentos por meio de parcerias com o setor privado. Os projetos decorrentes do programa são executados por meio de concessões, parcerias público-privadas e privatizações. Na data de 15/10/2019, a Empresa pesquisada foi qualificada no Programa de Parcerias de Investimentos (PPI) para estudos, através do Decreto nº 10.066. A inclusão da empresa no PPI, o discurso de privatização que historicamente está ligado a demissões, a veiculação constante na mídia sobre a iminência de privatização da empresa e sobre o que possa vir a acontecer com seus empregados públicos, como por exemplo a consequente mudança do regime de emprego de público para privado de forma obrigatória, e ainda o fato do PPI não trazer informações ou planejamento futuro ligado aos empregados, tem deixado uma lacuna de incerteza e insegurança o que parece estar afetando o psicológico e ocasionando a possibilidade de perdas trabalhistas, o que nos levou a explorar e conhecer melhor o assunto previamente e verificar a possibilidade de se antecipar e minimizar esses impactos.

4 OBJETIVOS/FINALIDADE DO PRODUTO TECNICO

O Produto Técnico foi desenvolvido com o intuito de fornecer um anteprojeto que, ao ser implantado, pudesse contribuir para minimizar os impactos causados nos empregados públicos diante do discurso de privatização.

5 METODOLOGIA UTILIZADA

A base teórica da Dissertação foi construída através de trabalhos correlatos identificados nos principais repositórios de artigos científicos como a SCIELO, google acadêmico, portal CAPES, BDTD, etc. pesquisados com os descritores “privatização” e “empregados públicos”, principalmente, sem delimitação de tempo tendo em vista que o assunto privatização foi muito praticado na década de noventa, passou um tempo sumido e retornou nos últimos anos. Foram levantados mais dados através da elaboração de um aporte teórico, pesquisado na literatura acadêmica sobre os seguintes temas: empresa pública, empregado público, direitos e garantias dos regimes celetista e estatutário, importância do emprego e a estabilidade, sobre privatização e seus efeitos e sobre a situação do serviço postal no mundo. Em seguida foi realizada pesquisa de campo no qual foram realizadas entrevistas com gerentes de agência e um grupo focal com empregados administrativos, todos da Região de Atendimento Sul, delimitando assim a amostra da pesquisa. Os empregados foram convidados a participar e entrevistados de forma presencial, previamente acordado, fora do local e horário de trabalho, ou seja, fora da Empresa. Posteriormente, os dados foram interpretados de acordo com o método de análise de conteúdo segundo Bardin (2011).

6 RESULTADOS DO PRODUTO TÉCNICO

Em relação aos direitos trabalhistas, a análise dos dados permite afirmar que considerando, primeiramente o momento atual de possibilidade de privatização, foi relatado pelos entrevistados que os empregados já estão sofrendo perdas, por conta do discurso de privatização, como se fosse uma forma de preparação da empresa para tal. As perdas relatadas são: a forma de oferecimento do plano de saúde pela empresa, redução drástica das cláusulas do acordo coletivo de trabalho com perdas de benefícios e a perda do poder de negociação com a empresa na data base (Acordo coletivo de trabalho). Na investigação de uma projeção de privatização, uma situação futura possível, foi revelada a preocupação em se tornar empregado privado e, com isso, poder ser demitido sem a necessidade de motivação ou ter mais benefícios reduzidos, restando apenas o previsto na CLT.

Quanto aos reflexos psicológicos, os entrevistados relataram a preocupação em perder o *status* de funcionário público conquistado pelo concurso público; o impacto na saúde através do afloramento de sentimentos como ansiedade, medo, preocupação e a baixa na autoestima, dentre outros; 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”, no contrato psicológico, por conta da incerteza; e o impacto na motivação no ambiente de trabalho.

No que se referente a condução do processo, foi averiguado que os empregados não participam do processo de privatização, que, segundo os entrevistados, existem indícios que o alto escalão da empresa pode estar participando, mas que segundo as informações repassadas pela própria empresa a privatização está em estudo, sempre somente essa fala e nada mais. E, corroborando com isso, foi verificado também, que, apesar de a empresa constar do programa de parcerias e investimentos do governo federal, as únicas informações recebidas pelos empregados vêm das mídias e das redes sociais. Internamente, permanece o discurso apenas de que “está em estudo”.

Além das relações trabalhistas e dos reflexos psicológicos, 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 que a empresa tem 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, cpf, carteiras de trabalho, passaportes, atendendo seguro DPVAT, encurtando distâncias e proporcionando melhor qualidade de vida aos brasileiros.

7 CONTRIBUIÇÕES GERAIS

O anteprojeto elaborado poderá servir como um alerta dos reflexos encontrados nos empregados públicos causados pela possibilidade de privatização e poderá ser um ponto de partida para o governo e/ou as empresas públicas que estiverem na iminência de privatização, para uma preparação de ações prévias visando minimizar tais impactos. E ainda, mostra-se relevante quando comparados com os trabalhos correlatos levantados e analisados, pois, acrescenta nova dimensão, ou seja, o fato de trazer uma visão diferenciada, antecipada do tema, diante de uma possibilidade de privatização ainda não concretizada.

8 CONTRIBUIÇÕES METODOLÓGICAS

O método utilizado seguiu padrões de pesquisa já conhecidos na literatura. Os dados foram coletados em campo com a realização de entrevistas, observação direta e grupo focal. E a discussão dos dados através da análise de conteúdo.

9 ADERÊNCIA

A pesquisa foi desenvolvida dentro da Linha de pesquisa 1 “Política, Planejamento e Governança Pública” e encontra-se inserida no Projeto Estruturante 1 – Governo, Políticas Públicas e Planejamento. A aderência pode ser verificada através da confirmação de que os reflexos do discurso de privatização causam impactos nos empregados públicos, ou seja, que uma política pública econômica do atual governo federal causa impacto também na gestão de pessoas da Administração Pública, necessitando o planejamento prévio de ações visando minimizar esses impactos.

10 IMPACTOS

O impacto realizado consiste no fato de alertar ao governo dos reflexos causados no empregado público pelo discurso de privatização. Nesse aspecto considera-se um alto

impacto, pois não foram encontrados trabalhos semelhantes atuais nas buscas realizadas nas bases de dados disponibilizadas pela Capes.

Por outro lado, tanto para as pessoas, quanto para as empresas públicas os impactos potenciais decorrentes são de natureza social, econômica e de gestão de recursos humanos na administração pública.

Alto Impacto social potencial: por alertar sobre a necessidade de apoio institucional às pessoas enquanto empregados públicos em possibilidade de se tornarem empregados privados, com medidas prévias que possam orientá-los no que acarretará a mudança de regime de trabalho público para privado e da necessidade em se preparar para o mercado de trabalho, podendo este projeto ser replicado em qualquer empresa pública que possa vir a passar pelo processo de privatização.

Alto Impacto econômico: por precaver da necessidade de adotar medidas prévias visando a redução dos reflexos psicológicos e trabalhistas no empregado podendo levar à consequente redução dos gastos com medicamentos, consulta/tratamento médico/psicológico, e ainda contribuir com a possibilidade de haver uma previsão antecipada de manutenção dos atuais benefícios trabalhistas, caso a empresa venha a ser privatizada.

Alto Impacto na gestão dos recursos humanos na administração pública: por alarmar o vazio contido no planejamento do PPI e no da empresa após entrar no PPI em relação aos empregados públicos, pois a solução dessa situação acarretará uma diminuição na incerteza e insegurança, trazendo também um sentimento de que existe uma preocupação em relação a situação do empregado durante o andamento do processo de privatização.

11 POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DO PRODUTO TÉCNICO

Este produto técnico apresenta alto impacto potencial em termos de sua aplicabilidade, pois em se concretizando a intenção do governo de privatizar todas as empresas públicas federais, poderá ser utilizado como base ou ponto de partida na preparação voltada aos empregados públicos dessas empresas.

12 REPLICABILIDADE

Desde que o ente público esteja incluído na possibilidade de passar por mudanças em que existem indícios de que os empregados não estejam sendo considerados no processo a pesquisa tem um alto grau de replicabilidade, 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 a dissertação que originou o produto.

13 ASPECTOS INOVADORES

A inovação pode ser percebida na gestão previa dos recursos humanos da Administração Pública no caso de privatização. Principalmente porque não encontramos no programa de desestatização, no programa de parceria e investimentos (PPI) ou em qualquer dispositivo, planejamento voltado aos empregados públicos que são parte do processo de mudança.

14 AÇÕES SUGERIDAS À IMPLEMENTAÇÃO DA PROPOSTA APRESENTADA PELO PRODUTO TÉCNICO

Os resultados obtidos com essa pesquisa nos credenciam a inferir e a apresentar as seguintes sugestões de ações para implementação, sendo:

- Instituir regulamentação da lei que criou o programa de desestatização e/ou programa de parceria e investimentos contendo planejamento e regras sobre a necessidade de estudo prévio a privatização de viabilidade da manutenção dos benefícios trabalhistas oferecidos pela empresa pública a seus empregados, definindo as possibilidades para o empregado (por exemplo se poderá ser cedido a outro órgão, optar entre ficar como empregado privado na empresa privatizada ou ser transferido como empregado público a outro órgão/ente público, etc) e também trazendo regras visando a mínima segurança no emprego e evitando assim demissões em massa sem justa causa, ou seja, sem a devida motivação.
- O governo e/ou a empresa inserida no programa de parceria e investimentos instituir um plano de comunicação para divulgação de forma oficial de informações aos empregados visando dar mais transparência ao processo de

privatização e minimizar a incerteza e insegurança dos empregados e de suas famílias, e evitar as *fake news* noticiadas principalmente nas redes sociais.

- Criar e implementar um programa de preparação do empregado para a possibilidade de mudança de regime de emprego do público para o privado, abordando dentre outras coisas no mínimo o preparo psicológico do empregado em se tornar um empregado privado de forma tácita após ter conquistado o emprego público, a perda do sentimento de estabilidade no emprego e a perda do sentimento de status de servir a população como empregado público.

- Preparar e divulgar antecipadamente projeto de dispositivo legal, a exemplo que aconteceu no caso da criação da empresa pública NAV Brasil Serviços de Navegação Aérea S.A., em que a lei que a autoriza trouxe em seu artigo 23 a possibilidade do empregado público da Infraero poder ser transferido para outro órgão/ente público em caso de extinção, privatização, redução de quadro ou insuficiência financeira, mantido o regime jurídico. E avaliar a possibilidade de haver previsão no mesmo dispositivo legal de garantir a possibilidade do empregado poder escolher entre permanecer na empresa privatizada como empregado privado ou poder ser transferido como empregado público em definitivo para outro órgão público, em ocorrendo a privatização.

A necessidade de existência prévia de ações, como as acima propostas, em relação ao empregado público, no processo de privatização, se justifica para garantir a transparência do processo, para demonstrar a devida importância dada aos empregados das empresas públicas envolvidas, e a profissional gestão dos recursos humanos da Administração Pública.

APENDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

INFORMAÇÕES SOBRE O ENTREVISTADO:

Nome:

Idade:

Formação:

Cargo na instituição pesquisada:

Tempo na empresa:

Objetivo Específico: Como ficam os aspectos emocionais e psicológicos?

1 Porque a pessoa busca ser empregado público? O que motivou você a conseguir uma vaga de emprego nessa Empresa Pública?

2 A “sombra” da privatização está mexendo com sua vida fora do ambiente de trabalho, sua vida pessoal?

3 Quais sentimentos e expectativas você tem quando se discute sobre a privatização da Empresa?

4 A possibilidade de passar a empregado privado, sem ter opção de escolha, incomoda? Passar em um concurso e, de repente, se ver fora da Administração pública, qual o sentimento?

5 O discurso da privatização tem afetado o relacionamento interpessoal dos empregados que trabalham na Regional de Atendimento Sul da Superintendência Estadual do Espírito Santo?

Objetivo Específico: Como se dá a condução do processo e sua veiculação?

6 Você acha que na condução do processo de privatização está se levando em conta o que pode vir a ocorrer no futuro com o empregado público? No processo/programa de privatização existe alguma proposta ou pensamento ou preparação ou previsão para o empregado público? Foi veiculado algo?

7 Você considera estar havendo preocupação com o empregado público agora, no discurso ou processo, ações e decisões sobre as privatizações? Como a empresa o tem preparado para a possível privatização?

8 Você, como empregado, participa ativamente de alguma forma na condução do processo de privatização?

Objetivo Específico: O que pode ocorrer nas relações trabalhistas?

9 Qual ou quais são as suas maiores perdas e vantagens no âmbito profissional decorrentes da eventual privatização da Empresa?

10 Sob o aspecto de direitos e vantagens trabalhistas, o que você acha de ter entrado no emprego público através de um concurso e, de repente, virar empregado da iniciativa privada?

11 Você considera a estabilidade, mesmo sendo contratado pela Consolidação das Leis do Trabalho, um ponto determinante para você ter escolhido esse emprego público?

Existem possibilidades de proteção de perdas?

12 Você possui alguma sugestão voltada a assegurar a devida proteção de seus direitos trabalhistas no eventual processo de privatização?

13 Poderia existir alternativa a virar empregado privado?

APENDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você foi convidado para participar de uma Pesquisa intitulada REFLEXOS DO DISCURSO DA PRIVATIZAÇÃO SOBRE OS EMPREGADOS PÚBLICOS, sob a responsabilidade do Sr. Gilberto Lima Araújo. A pesquisa tem como objetivo verificar se o discurso de privatização está causando reflexos trabalhistas e psicológicos no empregado público.

Caso concorde em participar da pesquisa, agendaremos de comum acordo uma data, local e horário, fora do horário comercial, para realizarmos uma entrevista com você.

Não haverá benefícios diretos para você que não a satisfação de participar desta pesquisa. Sua participação é muito importante para o sucesso desta pesquisa científica.

GARANTIA DE RECUSA EM PARTICIPAR DA PESQUISA E/OU RETIRADA DE CONSENTIMENTO

Você não é obrigado a participar da pesquisa, podendo deixar de participar dela a qualquer momento, sem que haja penalidades ou prejuízos.

GARANTIA DE MANUTENÇÃO DO SIGILO E PRIVACIDADE

As informações relativas à sua participação no estudo serão mantidas confidenciais e serão usadas apenas para fins científicos.

GARANTIA DE RESSARCIMENTO FINANCEIRO E INDENIZAÇÃO

Além disso, não há qualquer valor econômico, a receber ou a pagar, pela sua participação nesta pesquisa. Porém, é garantida indenização mediante eventuais danos decorrentes da pesquisa, desde de que comprovados por meio de decisão judicial ou extrajudicial, de acordo com o item IV.4.c da Res. CNS 466/12.

ESCLARECIMENTO DE DÚVIDAS

Em caso de dúvidas sobre a pesquisa ou para relatar algum problema, o(a) Sr.(a) pode contatar o pesquisador Gilberto Lima Araújo nos telefones 27 997488543 ou endereço através do e-mail gibaraujo77@gmail.com.

Sua participação na pesquisa comprova que aceitou o TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.