

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*
MESTRADO EM SERVIÇO SOCIAL

CLÁUDIA VEIGA MARTINS

**A POLÍTICA NEOLIBERAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DA EMPRESA
BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS DA DIRETORIA REGIONAL DE
GOIÁS E O SERVIÇO SOCIAL**

GOIÂNIA – GO

2015

CLÁUDIA VEIGA MARTINS

**A POLÍTICA NEOLIBERAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DA EMPRESA
BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS DA DIRETORIA REGIONAL DE
GOIÁS E O SERVIÇO SOCIAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Serviço Social da PUC Goiás, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Serviço Social

Orientadora: Prof^ª Dra. Máisa Miralva da Silva

GOIÂNIA – GO

2015

Dados Internacionais de Catalogação da Publicação (CIP)
(Sistema de Bibliotecas PUC Goiás)

Martins, Cláudia Veiga.

M379p A política neoliberal nas relações de trabalho da empresa brasileira de correios e telégrafos da diretoria regional de Goiás e o serviço social. [manuscrito] / Cláudia Veiga Martins – Goiânia, 2015.

120 f. ; 30 cm.

Dissertação (mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Programa de Pós-Graduação *Strito Senso* em Serviço Social, 2015.

“Orientador: Prof. Dr. Maísa Miralva da Silva”.

Bibliografia.

1. Trabalho – Análise. 2. Neoliberalismo. 3. Capitalismo. 4. Serviço social. I. Título.

CDU 331(043)

CLÁUDIA VEIGA MARTINS

**A POLÍTICA NEOLIBERAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DA EMPRESA
BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS DA DIRETORIA REGIONAL DE
GOIÁS E O SERVIÇO SOCIAL**

FOLHA DE APROVAÇÃO

DISSERTAÇÃO do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Serviço Social defendida
em ____ de _____ de 2015.

BANCA EXAMINADORA:

Orientadora: Profa. Dra. Máisa Miralva da Silva

Profa. Dra. Eleusa Bilemjian Ribeiro – Convidada externa

Profa. Dra. Maria Conceição Sarmiento Padial Machado – PUC Goiás

Profa. Dra. Darci Roldão da Carvalho Sousa – PUC Goiás (Suplente)

Dedico este estudo aos meus pais, Célia e Franklin, que já foram, mas tenho certeza de que ficariam orgulhosos por mais esta conquista. Ao meu irmão Paulinho, que também seguiu. Aos meus irmãos Lula, Mentinho, Tita, Missa, Teia e Leta, que têm sido o meu porto seguro. Ao meu marido, companheiro, parceiro, amante, namorado e amigo Carlos. E à minha filha Bela, que só sabe me olhar com amor e admiração. Eu amo vocês!

AGRADECIMENTOS

Acredito que tem uma energia maior que nos guia, não sei se é Deus e, realmente, não importa. O que importa é sentir e acreditar que de alguma maneira nos guia e nos ilumina. Eu agradeço muito por ainda ter essa fé.

Aos meus colegas de trabalho que me auxiliaram nesta pesquisa: Newton, Luiz José, Maria Luiza (Malu), Suelene, Dra. Lúcia, Roberci, Adiel, Renato (Lobó), José Eudon, Suely, Cristiane e Julio/Postalís, trabalhadores como eu, que estão sempre dispostos a auxiliar. A contribuição de vocês foi imprescindível. Muito obrigada!

A Isabella/AC, Antônio, Geisilene e Margareth, que cuidaram, com uma enorme boa vontade, para que eu recebesse a bolsa criteriosamente, sem nenhum atraso. Obrigada por poder contar com vocês.

Às minhas amigas, parceiras que sempre apostaram suas *fichas* em mim. Vocês são muito especiais e saber que estão presentes é mais do que uma amiga pode esperar. Obrigada, Ana Cristina, Ana Lúcia, Cris, Dizinha e Cláudia Helena.

Romero, meu agradecimento especial é para você, que confiou na profissional, na colega de trabalho e na minha pessoa. Em nenhum momento duvidou da minha capacidade e da minha vontade de realizar esse trabalho. Muito obrigada pela confiança, fez muita diferença nestes dois anos.

Maísa, você foi e é uma grata surpresa, uma presença tranquila, sempre pronta para orientar. Obrigada pela sua ajuda, carinho e comprometimento.

Amigas e amigo se, assim permitirem, foi um prazer e uma honra dividir e trilhar com vocês essa jornada, Janaina, Miriam, Ana Paula, Cátia, Juliana, Marina, Cláudia Correa, Sandrinha, Rosângela, José Eduardo, Alacília e Domingas.

Às professoras Sandra, Liliana, Zezé Rocha e Denise, vocês fizeram diferença. E o meu *olhar* nunca mais será o mesmo. Obrigada.

Amanda, obrigada pela gentileza e presteza.

Eleusa e Conceição, creio que vocês têm um dom de nos fazer buscar sempre mais, acreditando que é necessário e, principalmente, que é possível. Obrigada.

À professora Zezé Viana, que tantas vezes nos disse: *É simples, porém complexo*. Você tem razão. Obrigada. Saudades!

RESUMO

Este estudo tem como objeto de análise a política neoliberal nas relações de trabalho da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos da Diretoria Regional de Goiás (ECT-DR/GO) e o Serviço Social. Consideram-se as mudanças no mundo do trabalho decorrentes da reestruturação produtiva, exigidas pelo ideário neoliberal para a manutenção do modo de produção capitalista e seu objetivo de superlucros. O objetivo da pesquisa é avaliar as contradições existentes no processo de produção e sua capacidade de potencializar os fatores de adoecimento. Toma-se por base a realidade dos trabalhadores diante da chamada evolução tecnológica e da redefinição da função social da empresa. A pesquisa, de caráter documental e bibliográfico, buscou evidenciar os aspectos que comprometem a saúde do trabalhador diante do aumento da carga de trabalho, da aferição da produtividade, do acúmulo de tarefas e do cumprimento de metas. A fundamentação teórica e metodológica da análise inscreve-se na perspectiva materialista, histórica e dialética do campo marxiano. As fontes bibliográficas do campo do Serviço Social contribuem para aproximar a reflexão, aqui empreendida, com o serviço social crítico e comprometido com os interesses da classe trabalhadora. Entre os achados da pesquisa destaca-se o grande investimento da Empresa em diversificar as suas atividades e modernizar a estrutura produtiva, em detrimento das condições de trabalho e de saúde dos trabalhadores. Outro aspecto refere-se ao objetivo de ampliar o mercado de atuação, o que leva a Empresa a explorar cada vez mais a força de trabalho, gerando insatisfação, estranhamento e adoecimento dos trabalhadores. Ainda no bojo de consolidação do ideário neoliberal, as relações de trabalho têm acarretado o enfraquecimento do poder do sindicato e das negociações trabalhistas, à medida que crescem os salários indiretos, ou seja, quando avança a flexibilização. Por fim, a atuação do assistente social, no contexto estudado, é marcada por novas demandas relativas à questão social de sempre, em que predominam demandas típicas da reestruturação produtiva, mas preservam-se as do legado da crise estrutural do capitalismo.

Palavras-chave: Trabalho. Reestruturação produtiva. Neoliberalismo. Capitalismo. Serviço social.

ABSTRACT

This study is the object of analysis neoliberal policies in the Brazilian Company labor relations Post and Telegraph Regional Board of Goiás (ECT-DR / GO) and social services. Considers the changes in the world of work, resulting from the restructuring process, required by neoliberal ideas for maintaining the capitalist mode of production and its goal of super profits. The objective of the research is to evaluate the contradictions in the production process and its ability to enhance the illness factors. Is based on the reality of workers before the call technological evolution and redefinition of the social function of the company. The research, document and bibliographical, sought to highlight the aspects that compromise the health of workers before the increase in workload, the measurement of productivity, the accumulation of tasks and achievement of goals. The theoretical and methodological basis of the analysis forms part of the materialist, historical and dialectical perspective, the Marxist field. The bibliographical sources of the social service field contribute to approximate the reflection undertaken here, with the critical and committed social service with the interests of the working class. Among the survey's findings highlight the huge investment of the Company to diversify its activities, modernizing the production structure at the expense of working conditions and health of workers. Another aspect relates to the objective of expanding the market segment, leading the company to increasingly exploit the workforce, causing dissatisfaction, alienation and illness of workers; yet, in the midst of consolidation of neoliberal ideas, labor relations have entailed the weakening of union power, the labor negotiations, growing indirect wages, ie, advance flexibility; Finally, the performance of the social worker in the context studied, is marked by new demands, for the same social issue ever, that are mostly those typical of productive restructuring, but preserves the legacy of the structural crisis of capitalism.

Keywords: Work. Productive restructuring. Neo-liberalism. Capitalism. Social work.

LISTA DE QUADROS

Quadro nº 01 - Força de trabalho da ECT/DR/GO, representada por gênero, número absoluto e percentual – Nov./14.....	29
Quadro nº 02 - Quantitativo de trabalhadores da ECT/DR/GO distribuídos por atividade – Nov./14.....	29
Quadro nº 03 - Faixa etária dos trabalhadores da ECT/DR/GO.....	30
Quadro nº 04 - Quantitativo de trabalhadores da ECT/DR/GO, representados por tempo de serviço na Empresa.	30
Quadro nº 05 - Grau de escolaridade dos trabalhadores da ECT/DR/GO. Nov./2014.....	31
Quadro nº 06 - Quantitativo de trabalhadores da ECT/DR/GO, distribuídos por cargo.	32
Quadro nº 07 - Força de trabalho, por cargo, da ECT.	32
Quadro nº 08 - Força de trabalho, por atividade, da ECT.	33
Quadro nº 09 - Força de trabalho, por gênero, da ECT.	33
Quadro nº 10 - Força de trabalho, por tempo de serviço, da ECT.....	33
Quadro nº 11 - Atividades desenvolvidas pela Seção de Serviço Social e Cidadania – ECT/DR/GO – de 2010 a 2014.....	75
Quadro nº 12 - Atendimentos individuais realizados pelos profissionais de Serviço Social da ECT/DR/GO – de 2010 a 2014.....	75

LISTA DE TABELAS

Tabela nº 01 - Quantitativo de trabalhadores da ECT/DR/GO afastados pelo auxílio-doença do INSS em 2013.....	36
Tabela nº 02 - Quantitativo de dias de afastamento INSS – 2013	37
Tabela nº 03 - Afastamento INSS por cargo – 2013	38
Tabela nº 04 - Afastamento INSS por gênero - 2013.....	38
Tabela nº 05 - Afastamento INSS por doença - 2014	39
Tabela nº 06 - Quantitativo de dias de afastamento INSS - 2014.....	39
Tabela nº 07 - Afastamento INSS por cargo - 2014.....	40
Tabela nº 8 - Afastamento INSS por gênero - 2013.....	40
Tabela nº 9 - Doenças de maior incidência na R.P. - DR/GO.....	42
Tabela nº 10 - Cargos dos trabalhadores reabilitados de 2004 a 2014 na DR/GO	42
Tabela nº 11 - Tempo de empresa dos trabalhadores reabilitados de 2004 a 2014 na DR/GO.....	43

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AC -	Administração Central
ACF -	Agência de Correios Franqueada
ANS -	Agência Nacional de Saúde Suplementar
AUDIT -	Auditoria
CA -	Conselho de Administração
CDD -	Centro de Distribuição Domiciliar
CLT -	Consolidação das Leis do Trabalho
CNPC -	Conselho Nacional de Previdência Complementar
CID -	Código Internacional de Doenças
CONEG -	Coordenadoria Regional de Negócios
DEST -	Departamento de Coordenação e Controle das Empresas Estatais
ECT -	Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos
ECT -	DR/GO - Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos da Diretoria Regional de Goiás
INSS -	Instituto Nacional de Seguridade Social
OTT -	Operador de Triagem e Transbordo
PAC -	Prático, Acessível e Confiável
PAST -	Plano de Ação da Saúde do Trabalhador
PDIA -	Plano de Desligamento Incentivado
PGFN -	Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional
PPP -	Padronização do Processo de Produção da Empresa
RI -	Recrutamento Interno
RP -	Reabilitação Profissional
PREVIC -	Superintendência Nacional de Previdência Complementar
REVEN -	Região de Vendas
RRP -	Programa de Readaptação e Reabilitação Profissional
RH -	Recursos Humanos
SD -	Sistema de Distritamento

SEDEX - Serviço de Encomendas Expressas
SGDO - Sistema de Gerenciamento de Desempenho Operacional
VIGEP - Vice-Presidência de Gestão de Pessoas
VIJUR - Vice-Presidência Jurídica
VINEG - Vice-Presidência de Negócios
VIOPE - Vice-Presidência de Operações
VIPAD - Vice-Presidência de Administração
VIREL - Vice-Presidência de Rede e Relacionamento com os Clientes
VITEC - Vice-Presidência de Tecnologia e Infraestrutura

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
1. TRABALHO NO CAPITALISMO E A REALIDADE DOS CORREIOS	18
1.1 O TRABALHO NO PROCESSO DE PRODUÇÃO CAPITALISTA	18
1.2 AS RELAÇÕES E AS REPRODUÇÕES SOCIAIS DECORRENTES DA PRODUÇÃO CAPITALISTA	21
1.3 A ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS E DA DIRETORIA REGIONAL DE GOIÁS E A REESTRUTURAÇÃO DO CAPITAL	22
1.4 FATORES QUE CONTRIBUEM PARA O ADOECIMENTO DOS TRABALHADORES DA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS – DIRETORIA REGIONAL DE GOIÁS	36
2. O NEOLIBERALISMO E SUAS IMPLICAÇÕES PARA O MUNDO DO TRABALHO.....	47
2.1 O NEOLIBERALISMO E O CENÁRIO LATINO-AMERICANO	47
2.2 NEOLIBERALISMO NO BRASIL E AS SUAS IMPLICAÇÕES PARA O MUNDO DO TRABALHO	51
2.3 A GLOBALIZAÇÃO E A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NOS CORREIOS.....	57
2.4 A GLOBALIZAÇÃO E SUAS IMPLICAÇÕES PARA OS TRABALHADORES DA – DIRETORIA REGIONAL DE GOIÁS	61
3. O SERVIÇO SOCIAL NOS CORREIOS E SEUS DESAFIOS EM TEMPOS DE NEOLIBERALISMO E GLOBALIZAÇÃO	66
3.1 O SERVIÇO SOCIAL E AS CONTRADIÇÕES DO ESPAÇO PROFISSIONAL	66
3.2 O SERVIÇO SOCIAL NA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS E A DIREÇÃO POSTA NO PROJETO ÉTICO-POLÍTICO-PROFISSIONAL DA CATEGORIA NO BRASIL.....	69
3.3 COMPLEXIFICAÇÃO DAS DEMANDAS (RE)ESTABELECIDAS AO PROFISSIONAL DE SERVIÇO SOCIAL NO CONTEXTO DA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS – DIRETORIA REGIONAL DE GOIÁS.....	73

CONSIDERAÇÕES 78

REFERÊNCIAS 82

ANEXOS 86

INTRODUÇÃO

O objeto perquirido nesta análise, fruto de pesquisa realizada no ano de 2014, constitui-se das consequências da política neoliberal no âmbito da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos e a implicação dessa política na saúde do trabalhador da Diretoria Regional de Goiás.

Ao se analisarem as questões que envolvem as relações de trabalho no contexto da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos da Diretoria Regional de Goiás (ECT- DR/GO), busca-se trazer à tona os conflitos decorrentes dessas relações e propiciar a análise das consequências das determinações políticas e das mudanças no modo de produção das relações de trabalho na qualidade de vida e na saúde dos empregados.

A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT tem características próprias, como qualquer organização. Tem aproximadamente 120.000 (cento e vinte mil) trabalhadores, os quais estão distribuídos em todo território nacional. Está presente em 100% dos municípios brasileiros e desenvolve atividades com o comércio exterior, por meio da importação e exportação de produtos com países com os quais o Brasil mantém relações comerciais.

Para se manter “competitiva” no mercado, a ECT, como as demais empresas no Brasil, teve de adequar suas relações de trabalho, sobretudo ante as demandas postas pelo ideário neoliberal e a lógica da dominação do capital sobre o trabalho, sob a orientação da chamada acumulação flexível¹. Consequentemente, os trabalhadores tiveram de se adaptar a essas demandas, as quais resultaram em aumento da carga de trabalho, multifuncionalidade e integração total do trabalhador às diretrizes da empresa, com vistas à chamada competitividade no mercado globalizado.

A expansão dos mercados é uma necessidade própria do capitalismo, elemento preponderante para a consolidação de uma nova superestrutura ideológica, o neoliberalismo. Para Anderson (2012), o neoliberalismo é uma reação teórica e política contra o Estado intervencionista e de Bem-Estar. Representa um ataque contra qualquer tipo de limitação de mercado. Diversos fatores contribuíram para o surgimento dessa nova ideologia, entre eles o alto custo da manutenção do Estado de Bem-Estar e a queda dos regimes totalitários da Europa Oriental.

Para reverter a crise estrutural do capitalismo, devido à crescente queda dos juros e à necessidade incessante da expansão do capitalismo, foram necessárias transformações que

¹ Para Harvey (2012) a acumulação flexível diz respeito à desvalorização da força de trabalho; à flexibilização na produção e nos mercados de trabalho (desregulamentação dos contratos de trabalho) e à ênfase em soluções financeiras e monetárias.

alteraram o cenário econômico mundial, com o propósito de garantir as margens de lucro e superlucro.

O ideário neoliberal incentiva o aumento da competição, a fragmentação das empresas públicas, a contratação de mão de obra terceirizada e investimentos agressivos no mercado financeiro. Os resultados dessas mudanças para os trabalhadores são o aumento da intensidade de trabalho, a contratação de mão de obra terceirizada e a flexibilização dos contratos de trabalho, o que gera enfraquecimento dos sindicatos e mina a capacidade de organização da sociedade com seus movimentos organizados (sociais, populares e sindicais).

A agressividade dessas mudanças reforça a condição do trabalhador dentro do processo produtivo imposto pelo capitalismo, ou seja, o trabalhador faz parte do processo de produção como mercadoria. Ao alienar a sua força de trabalho, ele se transforma em mera mercadoria e sem grande valor, ou seja, de baixo custo no mercado financeiro, se comparada aos demais investimentos, por exemplo, o tecnológico.

Na exploração do trabalho pelo capital é que se encontra a essência da sociedade burguesa. Para que o processo de produção capitalista exista é necessário que o trabalhador penhore não somente a sua força de trabalho, mas também sua vontade e seu espírito. Não existe liberdade para o trabalhador nesse modo de produção. O trabalhador sempre está subjugado por uma força maior, ao poder do capitalista. Nasce, assim, a divisão de classes e o antagonismo existente na relação entre trabalhador e patrão.

O capitalismo transforma o trabalho em mercadoria quando passa a mercantilizar a força de trabalho, porque torna o trabalhador pobre de tal forma que só lhe resta vender a sua força. O capitalista se apropria dela e do que o trabalhador irá produzir.

Para o homem o trabalho é ontológico pois, como ser social, consegue se realizar por meio dele, embora ocorra no momento da realização, da concretização do objeto idealizado, o estranhamento. O trabalhador não tem acesso ao objeto produzido, considerando que são agregados valores a esse objeto e que o valor recebido em forma de salário, pela venda do trabalho, é sempre inferior ao que produziu.

Quando o homem realiza o seu trabalho para atender à demanda do capital e não à sua satisfação ele se aliena, distancia-se daquilo que o qualifica como ser humano. É conduzido a trabalhar e a consumir, é compelido a oferecer sua força de trabalho para o patrão. Esse distanciamento da satisfação que o trabalho traz, essa obrigação, é fundamentado na propriedade privada.

Esse processo histórico será avaliado no decorrer deste trabalho para subsidiar a contextualização das relações de trabalho na ECT- DR/GO.

A forma capitalista de produção é o processo de produzir mercadorias que tenham valor de uso e, portanto, valor de troca. “A circulação de mercadorias é o ponto de partida do capital. A produção de mercadorias e o comércio, forma desenvolvida da circulação de mercadorias, constituem as condições históricas que dão origem ao capital” (MARX, 2014, p.177). O dinheiro transforma-se em capital quando gera lucro.

Quando o homem vende a sua força de trabalho e se separa do objeto que produz, e quando esse objeto produzido transforma-se em mercadoria, portanto, em valor de uso e, logo, em valor de troca, acontece a alienação do homem em relação ao seu trabalho. Ele não produz só para sobreviver, ele produz mais do que necessita para a sua sobrevivência, produz para satisfazer necessidades alheias, para o outro acumular. Segundo Antunes (2009), a produção heterodeterminada é baseada no tempo excedente para a produção exclusiva de valores de troca, para o mercado, para a reprodução do capital. Então, essa produção não é exclusiva para a sobrevivência, pois não tem o objetivo de atender às necessidades humanas e sociais vitais. O trabalho, transformado em mercadoria e com a função de atender ao mercado, em que o valor de uso determina o valor de troca, gera o estranhamento do homem para com o objeto que produz. Esse trabalho estranhado não traz satisfação nem uma realização pessoal, por ser imposto. Assim o capitalismo, na sua gênese, cria a contradição do homem com o seu trabalho.

O trabalhador da ECT, devido às atividades que executa, tem uma condição peculiar e, pela natureza dessas atividades, uma condição paradoxal, já que a mercadoria que ele produz é serviço. O trabalhador, que é o meio de produção, não produz um objeto; seu trabalho não é materializado.

Segundo Mota (1987), historicamente, a base do capitalismo está sedimentada na relação entre os proprietários dos meios de produção e os vendedores de força de trabalho, o que representa o dualismo entre capital e trabalho. Essa relação possibilita que a classe que possui os meios de produção possa valorizar o capital, à medida que o acumula e o reproduz por meio da apropriação do trabalho excedente.

O trabalho é considerado um elemento histórico para o método dialético, porque não é visto em si, isolado dos demais fatores que compõem a totalidade da vida humana. O trabalho é determinado pelo momento histórico, é adaptado conforme a evolução das necessidades humanas. Não há como avaliar as condições de trabalho de uma organização sem uma análise do contexto social, político e econômico no qual estão inseridas.

A análise realizada nesta pesquisa considera que as transformações no modo de produção capitalista afetam todos os aspectos da vida do trabalhador e as consequências dessas mudanças atingem dimensões variadas na estrutura produtiva.

Este estudo busca elucidar os diversos aspectos que permeiam as relações de trabalho dentro da estrutura organizacional da ECT-DR/GO e que evidenciam, na sua história, a evolução da precarização das condições de trabalho, revelada nos dados pesquisados, bem como em diversos documentos da empresa que explicitam as mudanças ocorridas no trabalho, na saúde e na qualidade de vida da força de trabalho em tempos neoliberais e de reestruturação da produção capitalista.

O referencial teórico deste estudo é baseado em autores que respaldaram e corroboraram os aspectos elencados no decorrer da pesquisa e que possibilitam a construção de uma visão dialética do objeto estudo e a apreensão das nuances que compõem as relações de trabalho e suas determinações, tais como: Marx, Lukács, Mészáros, Harvey, Antunes, Sader, Borón, Anderson, Oliveira, Mota, entre outros. Marx dedicou maior parte de sua vida a estudar o modo de produção e reprodução social da vida do homem, construiu categorias como a totalidade, a historicidade e outras que expressam as relações sociais e, a partir delas, desenvolveu o método materialista histórico e dialético (MARX, 2008, 2010, 2011, 2014); Lukács (2012) analisa a obra marxiana e concebe uma visão da *essência do ser genérico*; Mészáros (2007) avalia o capitalismo e o aumento da barbárie; Harvey (2012) amplia os conceitos de tempo e espaço por meio da história e a relação da história com a mudança social e política; Antunes (2009, 2011, 2013) consegue demonstrar as transformações no mundo do trabalho e suas complexas ramificações; Sader (2013), Borón (1999), Anderson (2012), Oliveira (2012) e outros disseminam seus conhecimentos científicos numa perspectiva crítica das transformações sociais, políticas e culturais do capitalismo atual; Mota (1987) avalia a reestruturação produtiva e o impacto desta nos processos de trabalho e nas condições de vida dos trabalhadores e situa a atuação do assistente social nesse contexto. Assim, esses autores destacam-se no presente trabalho pelas reflexões e fundamentações que trouxeram.

Esta é uma pesquisa de natureza bibliográfica e documental. Os dados compilados são alusivos à realidade dos trabalhadores que formam a força de trabalho da ECT - DR/GO e provenientes de documentos: leis, decretos e normas institucionais que legalizam as atribuições da empresa, resguardando formalmente sua atuação no mercado nacional e internacional.

Para a apreensão do objeto proposto, analisar as consequências da política neoliberal no âmbito da ECT e a implicação dessa política na saúde do trabalhador da DR/GO, buscou-se: avaliar o processo histórico das condições de trabalho da Empresa – DR/GO e suas contradições, cuja existência potencializa os fatores de adoecimento; apreender as mudanças decorrentes da incorporação da ideologia neoliberal e, nela, de novas atribuições definidas à

ECT/DR/GO diante da evolução tecnológica e da redefinição de sua função social; e ainda identificar as demandas geradas e potencializadas ao profissional de Serviço Social na atual conjuntura, decorrentes da consolidação da política neoliberal na ECT/ DR/GO.

Tanto a globalização quanto o neoliberalismo, nos quais a empresa está submersa, reforçam a exploração de mercados, incentivam a concorrência e a expansão das fronteiras, sem limites para o capitalismo. Nesse contexto, registra-se a importância dos meios de comunicação, os quais sustentam e permitem sua ampla ramificação, pois diminuem as extensões, encurtam as distâncias, facilitam as interações, invadem as culturas e, lógico, fortalecem o mercado de encomendas, monopólio² dos Correios no Brasil.

O contexto de atuação do Serviço Social é cada vez mais complexo no âmbito da realidade da ECT e especialmente na ECT/DR/GO, onde foi desenvolvida esta pesquisa, não obstante os desafios próprios das mudanças implementadas. Vale registrar que as atividades das assistentes sociais são definidas pela Administração Central da Empresa, o que afeta a natureza do trabalho realizado e a autonomia, ainda que relativa, das profissionais. Até 2014 as assistentes sociais eram subordinadas ao Departamento de Relações do Trabalho – DERET e, a partir de novembro daquele ano, passaram à subordinação do Departamento de Saúde Preventiva – DESAP.

Com base nessa reflexão e buscando aprofundá-la, esta análise estrutura-se em três capítulos. O primeiro analisa o trabalho no capitalismo e a realidade dos Correios. O segundo capítulo busca demonstrar as consequências do ideário neoliberal para o mundo do trabalho, sobretudo na realidade da ECT/DR/GO. Por fim, no terceiro capítulo, expõe-se a realidade do Serviço Social nos Correios e seus desafios em tempos de neoliberalismo e globalização.

² Monopólio: Exclusividade na exploração dos serviços postais – Estatuto Social da ECT – Decreto lei nº. 8.016, de 17 de maio de 2013, anexo A.

1. TRABALHO NO CAPITALISMO E A REALIDADE DOS CORREIOS

Neste capítulo será apresentado o processo histórico de constituição das condições de trabalho da ECT-DR/GO e suas contradições, cuja existência potencializa os fatores de adoecimento. Compõe-se de quatro itens; inicia-se pela concepção de trabalho no processo de produção capitalista, demonstrando que o trabalho é uma atividade responsável pela produção e reprodução dos meios de vida e que, apesar de ser uma categoria eterna da vida social, só o trabalho produtivo é determinante para o capitalismo, considerando que é o gerador da mais-valia. O item dois analisa as relações e as reproduções sociais decorrentes da produção capitalista, ponderando que esse processo é sedimentado na evolução histórica dos homens; portanto, nele está imbricada não só a produção de valores, mas todos os aspectos que compõem a vida humana. O item três apresenta a estrutura organizacional da ECT e da DR/GO, que contém a reestruturação do capital; demonstra, assim, a composição da Empresa e as determinações do capitalismo, as quais subjagam o trabalho. No item quatro são elencados os fatores que contribuem negativamente para a saúde do trabalhador da Empresa, em decorrência das atividades que executam. São apresentadas tabelas referentes aos afastamentos pelo INSS e às principais doenças que levam à reabilitação profissional.

1.1 O TRABALHO NO PROCESSO DE PRODUÇÃO CAPITALISTA

Para Marx (2014), o trabalho é a relação do homem com a natureza, é o processo pelo qual o homem a modifica por meio das suas ações, com o seu esforço físico. O autor explicita que todo trabalho é resultado do dispêndio da força humana, no sentido fisiológico, e é exatamente essa qualidade abstrata que cria o valor das mercadorias: uma vez que é realizado para um determinado fim, o trabalho torna-se útil e concreto e gera à mercadoria o valor de uso.

No processo de produção capitalista, a riqueza é representada pela acumulação de mercadorias. Para Marx (2014), mercadoria é, sobretudo, um objeto externo que tem propriedades para satisfazer as necessidades humanas, seja para a sobrevivência ou para a satisfação de uma fantasia. Como as necessidades humanas, no decorrer da história, vão se transformando, as mercadorias se adaptam às novas necessidades e se constituem em fatos históricos. Seu valor é determinado conforme o valor de troca, o qual, por sua vez, depende do valor de uso.

Marx (2014) avalia que o princípio do processo de trabalho é a transformação do objeto pela atividade do homem, com vistas a determinado fim. Ao produzir o objeto

pretendido, o processo está concluído. Assim concretiza-se a matéria, que já está trabalhada, e o que antes era movimento junto ao trabalhador transforma-se em uma qualidade fixa, ou seja, em um produto que tem valor de uso. O produto, os meios de produção e o trabalho são trabalho produtivo; portanto, um produto trabalhado não é só resultado, mas torna-se meio de produção de outro produto. “Ele teceu, e o produto é um tecido” (MARX, 2014, p.215).

Marx (2014) aponta que no processo de produção capitalista o trabalho pertence ao capitalista. Este também é possuidor dos demais elementos que integram a produção, cuida para que todo o processo ocorra de forma apropriada e que não haja desperdício de matéria-prima, isto é, que só se gaste o indispensável para a execução do trabalho. O produto, resultante do processo de produção, é propriedade do capitalista, e não daquele que o produziu, o trabalhador. Este apenas vendeu sua força de trabalho. Para o capitalista o processo de trabalho é simplesmente a utilização de uma mercadoria. Assim, o possuidor da força de trabalho apenas cede o valor de uso que vendeu, o seu trabalho. “Na realidade, o vendedor da força de trabalho, como o de qualquer outra mercadoria, realiza seu valor de troca e aliena seu valor de uso” (MARX, 2014, p.227).

Segundo Marx (2014), o processo de produção capitalista é um processo de produção de mercadorias; produz valor e, enquanto unidade de trabalho e de produção de mercadoria, torna-se um processo que produz mais-valia.

O valor de uso de um bem só possui valor porque nele está materializado o trabalho humano abstrato e, para medir o seu valor, mede-se o tempo da duração do trabalho nele contido, pois capital é a acumulação de horas trabalhadas.

A grande contradição do processo de produção capitalista é a transformação do trabalhador em servo de seu objeto, o que resulta em estranhamento para com este. Para Marx (2011): quanto mais riqueza produz o trabalhador, mais pobre ele se torna; quanto mais a sua produção aumenta em poder e extensão, mais barato ele se torna enquanto mercadoria; e quanto mais ele produz, menos tem para consumir. E ainda: quanto mais agrega valor ao que produz, menos sem valor e indigno se torna; quanto melhor formado o produto que produz, mais deformado fica o trabalhador; quanto mais civilizado o objeto, mais bárbaro esse trabalhador se torna; quanto mais poderoso o trabalho, mais impotente se torna o trabalhador e quanto mais rico de espírito é o trabalho, mais pobre de espírito e servo da natureza é quem o executa.

Marx (2011) pondera que esse distanciamento do trabalhador do objeto que produziu, apesar de imposto pela economia, oculta a essência do estranhamento, já que não considera a relação imediata entre quem trabalha (o trabalho) e a produção. Embora o trabalhador produza palácios, mora em barracos. Para Antunes (2013), embora a tecnologia introduza no modo de

produção as máquinas, para os trabalhadores sobra a desqualificação e a ocupação de funções primitivas e aqueles que permanecem trabalhando com as máquinas tornam-se autômatos.

Segundo Marx (2011), o produto é o resumo da atividade e durante o processo de produção o trabalhador se defronta com o alheio, já que não está produzindo para si, mas para outrem. Então, o ato de produzir um objeto alheio é a exteriorização da atividade, ou seja, o próprio estranhamento do objeto. Por isso, esse trabalho externo não traz nenhuma satisfação para o trabalhador, não o afirma como ser produtor, mas o nega.

Ao não se sentir bem, o trabalhador torna-se infeliz. O trabalho não é realizado por ele com prazer, mas por obrigação, já que alienou sua força de trabalho e depende do que receberá por essa alienação para sobreviver. “Finalmente, a externalidade (*Ausserlichkeit*) do trabalho aparece para o trabalhador como não sendo [o trabalho] seu próprio, mais de um outro, que [o trabalho] não lhe pertence, que ele, no trabalho, não pertence a si mesmo, mas a um outro” (ANTUNES, 2013, p.145).

Lukács (2012) menciona que Marx, em *O capital*, classifica como elemento primário o valor e que a gênese da realidade econômica deriva-se do que mais importante existe na estrutura do ser social, ou seja, o caráter social da produção, já que a base elementar do ser social é o trabalho.

O trabalho é o elo que mantém toda a historicidade do ser humano, e a transformação do trabalho em criador de valor é a sustentação do modo de produção capitalista. O capital existe porque o trabalho cria mercadorias, e a materialidade da mercadoria é o seu valor de uso, ou seja, é a utilidade desta no consumo.

O trabalho no modo de produção capitalista não só aliena a força de trabalho dos trabalhadores, mas também os escraviza, transforma-os em seres alienados, sem concepções próprias, dependentes das necessidades criadas pelo próprio sistema, que requer produzir e consumir incessantemente, num ciclo vicioso que suscita uma vida sem sentido. Assim, o trabalhador moderno, ao produzir por meio de seu trabalho, traz para si a insatisfação, a infelicidade, a sensação de não realização, a frustração de não conseguir atender à sua mais ontológica necessidade, a de ser, realizar-se pelo trabalho. Segundo Lukács (2012), para Marx “o modo de produção da vida material condiciona, em geral, o processo social, político e espiritual da vida” (LUKÁCS, 2012, p.308).

Sob essa perspectiva serão analisadas as condições de trabalho dos empregados que compõem a ECT-DR/GO, considerando que o trabalhador desempenha suas atividades visando ao seu salário, que é o valor da troca, a partir do momento que aliena a sua força de trabalho.

1.2 AS RELAÇÕES E AS REPRODUÇÕES SOCIAIS DECORRENTES DA PRODUÇÃO CAPITALISTA

O homem, por meio do trabalho, torna-se um ser social. A produção é uma atividade social e os vínculos e as relações mútuas são consequências do meio de produção, determinados pelas condições históricas vivenciadas. Logo, a produção social é fundamentada na história da humanidade. “Assim, a produção social não trata de produção de objetos materiais, mas de relação social entre pessoas, entre classes sociais que personificam determinadas categorias econômicas” (IAMAMOTO; CARVALHO, 2013, p.36).

Para Marx (2010), o capitalismo é resultado do processo histórico do modo de produção. O homem, à medida que foi produzindo para sobreviver, concomitantemente foi desenvolvendo as relações sociais, ao criar novas formas de se relacionar. Com a evolução histórica dos meios de produção, chegou-se ao capitalismo, em que as relações sociais são mercantilizadas, constituídas por meio da troca de valores. No capitalismo a riqueza é a acumulação de capital, por meio da troca de mercadorias.

Segundo Iamamoto e Carvalho (2013), o capital e o trabalho assalariado, apesar de serem distintos, fazem parte de uma unidade; complementam-se e antagonizam-se ao mesmo tempo. O capital não existe sem o trabalho assalariado, sem o explorar. Gera a desigualdade e, conseqüentemente, categoriza as pessoas, dispondo-as em classes sociais antagônicas, já que têm interesses distintos.

Para Iamamoto e Carvalho (2013), a relação entre objetos materiais nada mais é do que a relação social concreta entre os homens, mesmo que não seja transparente, não seja apreendida prontamente. Marx (2014) assinala que o homem, ao produzir mercadorias e ao colocá-las em circulação, estabelece também, sem intuir, as relações sociais. A partir do momento em que o valor das mercadorias se torna mensurável pelo dinheiro, encobre-se o caráter social destas. “Por fim, desde que os homens, não importa o modo, trabalhem uns para os outros, adquire uma forma social” (MARX, 2014, p.93).

Conforme Antunes (2011), as fortes transformações vivenciadas pela sociedade contemporânea são consequências da reestruturação produtiva, imposta pela lógica neoliberal. As políticas neoliberais são dotadas de caráter maléfico e compostas por fatores como: a necessidade da acumulação flexível (que provoca o crescente desemprego), a precarização do trabalho e a relação cada vez mais degradante do homem com a natureza, devido à priorização da produção de mercadorias. Todos esses fatores influenciam nas relações sociais, modificando-as e convertendo o processo produtivo em destrutivo, responsável pela criação

de uma sociedade dividida em classes sociais antagônicas, com condições econômicas muito distintas. Antunes (2011) cita como exemplos os “novos paraísos” da industrialização, países como a Indonésia, que precarizaram as condições de trabalho sugando ainda mais a classe trabalhadora. Para o autor, a destruição das forças produtivas, da natureza e do meio ambiente vem acontecendo em escala mundial e ergue-se também contra a força humana de trabalho. Essa lógica, em sua análise, é essencialmente destrutiva, já que o valor de uso das coisas é totalmente subordinado ao valor de troca e é corroborado o fetichismo nas relações, por meio de necessidades criadas basicamente para o consumo de produtos derivados de uma tecnologia incessante que retira do ser humano a própria humanidade.

Antunes (2011) elucida que essas transformações geraram uma classe trabalhadora mais diversificada, fragmentada e complexificada: dividida entre trabalhadores qualificados e desqualificados; trabalhadores que formam o mercado formal e os do mercado informal; jovens e velhos; homens e mulheres; estáveis e precários; imigrantes e nacionais etc. Assim, analisa que a lógica da sociedade é constituída por uma aguda destrutividade, sendo esta a expressão da profunda crise que devasta a socialização contemporânea, com a destruição da força humana que trabalha, produz. Nesse cenário, os homens e mulheres que vivem do trabalho são brutalizados ante a relação predatória entre produção/natureza.

1.3 A ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS E DA DIRETORIA REGIONAL DE GOIÁS E A REESTRUTURAÇÃO DO CAPITAL

Desde 17 de maio de 2013, com a publicação do Decreto nº. 8.016, o objeto social da ECT foi ampliado e, conseqüentemente, ocorreram mudanças na sua estrutura organizacional. Essa estrutura está representada no organograma (Anexo E). De acordo com ele, a Empresa está assim estruturada:

- Assembleia Geral - é a reunião dos acionistas. No caso da ECT, por ser uma empresa pública, com 100% de seu capital da União, os acionistas são representados pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional – PGFN;

- Conselho de Administração - (CA) – compete-lhe zelar pela continuidade dos serviços, observados os índices de confiabilidade, qualidade, eficiência e outros requisitos fixados pelo Ministério das Comunicações; pela transparência, eficácia e legalidade da gestão; pela proteção e valorização do patrimônio da Empresa e pela maximização do retorno do investimento;

- Auditoria (AUDIT) – compete a ela dar segurança à alta administração da ECT em sua busca pela consecução dos objetivos organizacionais, oferecendo-lhe informações relevantes acerca do estado dos controles internos da empresa, obtidas por meio de auditorias internas e externas;

- Conselho Fiscal - é um órgão de fiscalização dos atos dos administradores e da gestão orçamentária, financeira e patrimonial da empresa e tem funcionamento permanente. Compete a ele desempenhar as atribuições previstas no art. 163 da Lei nº. 6.404/76 e nas demais normas que lhe são aplicáveis;

- Comitê-Executivo – é uma estrutura especial de deliberação colegiada composta pelos superintendentes-executivos da Empresa; encarrega-se de dar suporte à Diretoria-Executiva na formulação, implementação e monitoramento das estratégias da Empresa e coordenar e acompanhar as ações táticas e operacionais das áreas;

- Presidência – compete-lhe dirigir, supervisionar, coordenar e controlar as atividades da Empresa, atuando especificamente na coordenação da estratégia empresarial e do processo de inovação; representa a ECT institucionalmente nos âmbitos nacional e internacional perante todas as partes envolvidas, no cumprimento das deliberações emanadas do Conselho de Administração e da Diretoria-Executiva;

- Diretoria-Executiva - é órgão de deliberação colegiada com a finalidade executiva da administração da Empresa e tem como competências, entre outras, a de exercer a supervisão e o controle das atividades administrativas e operacionais da ECT;

- Vice-Presidências – compete-lhes supervisionar os resultados das atividades afeitas à sua área de atuação, nos termos do regimento interno da Diretoria Executiva, e promover a qualidade e eficiência dos serviços de sua área de atuação;

- Departamentos e órgãos de mesmo nível - são os órgãos de planejamento, de elaboração de normas, coordenação e controle setoriais, vinculados hierarquicamente a uma determinada Vice-Presidência e se constituem por critérios de departamentalização funcional, de acordo com as emanações do Estatuto dos Correios;

- Administração Regional - é realizada por vinte e oito Diretorias Regionais, que são os órgãos encarregados de executar em âmbito regional os serviços a cargo da Empresa, e exerce suas atividades com subordinação funcional aos departamentos.

A ECT é composta por vinte e oito (28) Regionais, que representam os seguintes Estados brasileiros: Acre, Alagoas, Amapá, Amazonas, Distrito Federal, Bahia, Ceará, Espírito Santo, Maranhão, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, Pará, Paraíba, Paraná, Pernambuco, Piauí, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul,

Rondônia, Roraima; Santa Catarina, São Paulo Interior, São Paulo Metropolitana, Sergipe e Tocantins.

As estruturas organizacionais das Regionais dependem do faturamento de cada uma e são divididas por categorias. As que arrecadam mais têm mais empregados e, conseqüentemente, uma estrutura maior, e as que arrecadam menos têm uma estrutura mais enxuta e menos empregados. Como esta pesquisa visa analisar a política neoliberal nas relações de trabalho no âmbito da ECT- DR/GO e o Serviço Social, a estrutura estudada será a da Diretoria do referido Estado, representada no Organograma nº. 02.

As atividades da ECT são divididas por áreas, denominadas área operacional e área de suporte/administrativa. A área operacional concentra as atividades fins da Empresa, ou seja, atendimento (vendas), tratamento (cargas e encomendas) e entrega (distribuição). As áreas de atendimento e entrega são as conhecidas pelo público³.

Na área operacional concentram-se 85,88% (Quadro nº08) dos trabalhadores da Empresa. Na Regional de Goiás esse percentual é de 88% (Quadro nº02.).

A Coordenadoria Regional de Negócios (CONEG) tem sob sua coordenação as gerências responsáveis pelas atividades de negócios da Regional, ou seja, as áreas de vendas, tratamento e distribuição.

No ano de 2008, a Empresa implantou um novo plano de cargos e salários para os empregados contratados a partir daquela data; desde então, encontra-se em vigor. Os cargos de nível médio foram agrupados em um único cargo denominado Agente de Correios. Dentro dele há atribuições específicas para as atividades de:

Carteiro - execução das atribuições relativas à coleta, recebimento, triagem, conferência, acondicionamento, distribuição, anotações, baixa e devolução de objetos postais, mensagens telegráficas, contratos especiais e outros produtos e serviços previstos no portfólio da Empresa; pesquisar, rastrear, identificar e prestar contas dos objetos e documentos que estão sob sua responsabilidade, utilizando equipamentos ou meios apropriados e cumprindo as normas, inclusive as de segurança, para atender ao plano de trabalho estabelecido pela Empresa;

Operador de Triagem e Transbordo (OTT) – cumpre-lhe executar as etapas do processo de tratamento e encaminhamento (manuseio, preparação, triagem, separação, conferência, unitização⁴, recepção, despachos e outros) de objetos postais, contratos especiais,

³ Fonte: CORREIOS. **Sobre os Correios**. Disponível em: <www.correios.com.br>. Acesso em: 11 dez. 2014

⁴ Unitização: Peças individuais agrupadas em unidades maiores para tornar mais rápida a movimentação da carga em transbordo – redução do tempo total de viagem, da mão de obra e dos custos de estocagem. Fonte: SILVA (2006). Disponível em: <<http://www.stt.eesc.usp.br>>. Acesso em 14 dez. 2014.

demais produtos e serviços do portfólio da Empresa, pesquisar, rastrear, identificar e prestar contas dos objetos e documentos que estão sob sua responsabilidade, utilizando equipamentos ou meios apropriados, cumprindo as normas, inclusive as de segurança, para atender ao plano de trabalho estabelecido pela Empresa;

Atendente Comercial – responsável por executar as etapas do processo de atendimento e vendas de objetos postais, produtos e demais serviços do portfólio da Empresa, interagindo e aplicando as técnicas de atendimento e vendas junto à clientela, prestando contas dos objetos, valores e documentos que estão sob sua responsabilidade, utilizando sistemas, equipamentos e cumprindo as normas, inclusive as de segurança, para atender ao plano de trabalho estabelecido pela Empresa.

As atividades de carteiro, operador de triagem e transbordo e atendente comercial compõem a parte operacional das atividades dos Correios, ou seja, formam a base da estrutura organizacional da Empresa. São os cargos que têm a menor remuneração e a carga de trabalho mais intensa. Além disso, e a exigência para ocupar esses cargos demanda menor qualificação, apenas o ensino fundamental completo.

Conforme a legislação vigente (Decreto nº. 8.016 de 17/05/13), a função social da ECT é a prestação de serviços. Então, os trabalhadores da ECT não são trabalhadores que produzem mercadorias, mas serviços. “Serviço nada mais é do que o efeito útil de um valor de uso, mercadoria ou trabalho” (MARX, 2014, p.226).

Uma das muitas contradições existentes no espaço organizacional estudado é a caracterização de trabalho útil, trabalho que resulta em mercadoria por meio da transformação da natureza em um objeto que tenha valor de uso; logo, valor de troca.

Apesar do processo de trabalho na ECT não ter como resultado a mercadoria, as determinações do capital continuam, principalmente considerando as transformações ocorridas no mundo do trabalho como consequência da contínua reestruturação do processo produtivo do trabalho. O processo de subjunção do trabalho ao capital permanece. O trabalhador aliena a sua força de trabalho para a Empresa e, ainda que não produza mercadoria, produz serviço com a sua força de trabalho.

A utilização da força de trabalho é o próprio trabalho. O comprador da força de trabalho consome-a, fazendo o vendedor dela trabalhar. Este, ao trabalhar, torna-se realmente no que antes era apenas potencialmente: força de trabalho em ação, trabalhador. Para o trabalho reaparecer em mercadorias, tem de ser empregado em valores de uso, em coisas que sirvam para satisfazer necessidades de qualquer natureza (MARX, 2014, p.211).

As atribuições de carteiro na ECT/DR/GO constituem exemplo de serviço que atende a uma necessidade. A seguir são demonstradas as características desse cargo: um carteiro tem de sair de sua unidade de lotação, denominada Centro de Distribuição Domiciliar (CDD). São dezessete (17) CDDs espalhados pela, Aparecida de Goiânia e Senador Canedo, mais dez (10) no interior do Estado, nas seguintes cidades: Anápolis (dois CDDs), Caldas Novas, Catalão, Goianésia, Itumbiara, Jataí, Mineiros, Rio Verde e Uruaçu. Todos têm a mesma estrutura, ou seja, uma equipe composta em média por quarenta pessoas - vinte (20) a trinta (30) são carteiros, e as demais realizam atividades internas. Há ainda o Gerente e o Supervisor de Operações.

Os CDDs são distribuídos estrategicamente na capital para atender aos bairros e são agrupados por distritos. Em média, cada CDD tem de vinte a vinte e quatro distritos, dependendo do tamanho da região onde está localizado. Algumas variáveis são determinantes, como a extensão dos bairros atendidos e o quantitativo demográfico de cada região. Atribui-se uma carga de dez (10) quilos para o (carteiro) homem e oito (08) quilos para as mulheres. Essa carga tem de ser distribuída (entregue) diariamente, não devendo ocorrer atrasos, para evitar o acúmulo de correspondências (o termo utilizado pelos carteiros é *empastelamento*).

Cada carteiro é responsável por um distrito. Eles podem fazer a entrega a pé, de bicicleta, de moto ou de carro, dependendo de sua carga e do seu distrito. Para exercerem as funções motorizadas (dirigir motos ou carros) é necessário participar de um processo de Recrutamento Interno (RI), que analisa o currículo do empregado, e fazer uma prova prática e avaliação médica. Os trabalhadores recebem um adicional de 30% do salário base, por terem a função motorizada; porém, aqueles não motorizados recebem o mesmo percentual, como adicional de distribuição. O salário-base de um carteiro é de R\$ 1.084,35 (mil e oitenta e quatro reais e trinta e cinco centavos), ou seja, é o valor da remuneração do último concurso no valor de oitocentos reais e vinte e quatro centavos (R\$ 807,24) mais os adicionais⁵.

Quando um carteiro entra de licença médica ou é afastado temporariamente por algum imprevisto, aquele distrito atendido por ele é redistribuído entre os demais carteiros lotados na mesma unidade; e quando um carteiro entra de férias, é remanejado outro (de outra unidade) para substituí-lo. Pela Padronização do Processo de Produção da Empresa (PPP), que determina os processos de trabalho dos CDDs, cada CDD teria de ter dois (02) carteiros extras, para os casos de afastamento e/ou férias, mas isso não ocorre. Para que as vagas de carteiros sejam aprovadas é realizado anualmente nos CDDs o Sistema de Distritamento – SD, que faz o levantamento da média de carga de cada carteiro. Esse levantamento é realizado mediante a utilização do Sistema de Gerenciamento de Desempenho Operacional (SGDO), que monitora toda a carga recebida no CDD e distribuída pelos carteiros.

⁵ Fonte: CORREIOS. **Sobre os Correios**. Disponível em: <www.correios.com.br>. Acesso em: 22/01/2015.

Constatada a necessidade de contratação, as vagas são solicitadas ao órgão da Administração Central responsável pela área operacional (ver organograma no Anexo E, p.118). Após análise e conclusão, a ECT solicita o número de vagas ao Departamento de Coordenação e Controle das Empresas Estatais – DEST, órgão que integra a estrutura do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, responsável pela autorização ou não da contratação. Somente após todo esse trâmite é realizada a contratação por meio de concurso público.

A ECT tem constantemente vivenciando transformações nos seus processos de trabalho. A própria função social da Empresa, após o Decreto, como citado no *caput*, passou a direcionar suas atividades para novos segmentos do mercado (financeiro, telefonia, entre outros). Contraditoriamente, não houve renovação na estrutura de cargos nem contratação de novos trabalhadores. Em 2014 foi lançado o Plano de Desligamento Incentivado (PDIA), que incentiva os empregados já aposentados pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) e que continuam trabalhando na ECT a se desligarem definitivamente da Empresa.

Os trabalhadores da ECT são concursados, mas regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); portanto, não têm estabilidade garantida por lei. Quando se aposentam, recebem o valor determinado pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS).

O Postalis é o Instituto de Seguridade Social dos Correios e Telégrafos (Entidade fechada, de previdência privada, constituída sob forma de sociedade civil). Foi criado (em 1981) e é patrocinado pela ECT. É alvo constante de denúncia de corrupção e mau uso do dinheiro dos trabalhadores que contribuem mensalmente com um percentual de entre 1 a 8%.

O Postalis está entre os quinze maiores fundos de pensão do Brasil em volume de recursos administrados e é o primeiro do Brasil em número de participantes ativos⁶. Embora sua gestão seja questionada na mídia, sua administração é monitorada pelo órgão que regula os fundos de pensão no país. O Instituto obedece a normas expedidas pelo Conselho Nacional de Previdência Complementar (CNPc) e é fiscalizado pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC).

Por ser patrocinadora, a ECT contribui com um determinado valor para o Postalis. Considerando que todo o patrimônio líquido da empresa é gerado pelos trabalhadores, esse desconto é retirado dos seus salários e do lucro, mais-valia que o próprio trabalhador gera; ou seja, o trabalhador paga duas vezes para a manutenção da sua previdência privada. E quando é necessária a equalização das contas, o valor é descontado (novamente) do trabalhador.

⁶ Fonte: Relatório de Investimentos. Disponível em: <rai2013.postalis.org.br >. Acesso em 14 fev. 2014.

Os trabalhadores da ECT não têm plano de saúde, e sim assistência médica hospitalar e odontológica, que era gerida pela Vice-Presidência de Gestão de Pessoas (ver organograma de nº.01, em anexo), responsável pela área de Recursos Humanos da Empresa. A partir de 2013 foi criada a Postal Saúde - Caixa de Assistência e Saúde dos Empregados dos Correios, operadora de planos privados de assistência à saúde (registrada na Agência Nacional de Saúde Suplementar - ANS - sob o nº. 41913-3, classificada na modalidade autogestão). Constituída em abril de 2013, é uma associação civil sem fins lucrativos, com sede e foro na cidade de Brasília, Distrito Federal, criada para gerir a Caixa de Assistência e Saúde dos Trabalhadores dos Correios em todo o território nacional (Conferir no organograma nº. 03, em anexo)

A configuração da força de trabalho da ECT está assim configurada: 85,18% , ou seja, 102.638 trabalhadores, estão distribuídos nos cargos de Agente de Correios: distribuição (carteiros), tratamento (operador de Triagem e Transbordo - OTT) e atendimento (atendente comercial). O restante da força de trabalho, 14,82%, ou seja, 17.871 trabalhadores estão distribuídos nos cargos de nível médio (técnicos e especialistas) e os demais são de nível superior (analistas de Correios).

As atividades da Empresa são divididas em: atividade operacional e atividade administrativa. A área operacional agrega 85,88% dos empregados da ECT; os demais, 14,12%, desempenham suas atividades na área administrativa, denominada suporte. Atualmente a ECT emprega em todo o Brasil cento e vinte mil, trezentos e dezesseis (120.316) trabalhadores.

Os números mais recentes publicados das operações dos Correios em nível nacional⁷ são de dezembro de 2013. Eles demonstram que naquele ano foram distribuídos 9,03 bilhões de objetos; por dia, 36,5 milhões. Os Correios tinham 10.200 unidades operacionais (tratamento, distribuição e logística), uma frota com 23.416 veículos (motocicletas, veículos leves e pesados) e 13 linhas da rede postal aérea noturna. Sua receita total foi de 16,66 bilhões. Só reforçando, a ECT não tem capital misto, ou seja, é 100% pública.

A ECT/DR/GO distribui anualmente um bilhão trezentos e noventa e quatro milhões e oitocentos e nove mil (1.394.809.000) objetos⁸. Esses dados são referentes a 2014, até o mês de novembro. Essa Diretoria tem um efetivo total de três mil cento e trinta e seis (3.136)

⁷ Fonte: site oficial dos Correios: <www.correios.com.br>. Acesso em: 11 dez.2014.

⁸ Fonte: Gerência de Operações da Diretoria Regional de Goiás (GEOPE/DR/GO). Dados retirados dos Relatórios STES/Relatórios Internos da Diretoria Regional de Goiás. Acesso pela internet interna da Regional, em 11 fev.2015.

empregados. Destes, 88% são lotados na área operacional, responsável pela distribuição, coleta, entrega e manipulação de cartas e objetos e também pela captação de receita, por meio de suas agências. Os 12% restantes são lotados na área administrativa, responsável pelo suporte às atividades operacionais.

Os dados aqui apresentados demonstram o perfil do trabalhador da ECT/DR/GO. Os quadros de nº 01 até o de nº 06 apresentam as características que compõem a força de trabalho da ECT/DR/GO e os quadros de nº 07 até o de nº 10 representam a força de trabalho da ECT. Os dados demonstrados são referentes ao quadro de trabalhadores do mês de novembro de 2014.

Quadro nº 01 - Força de trabalho da ECT/DR/GO, representada por gênero, número absoluto e percentual – Nov./14.

SEXO	QUANTITATIVO	PERCENTUAL
FEMININO	688	22%
MASCULINO	2.448	78%
TOTAL	3.136	100%

Fonte: Institucional/intranetac/Vice-Presidência de Gestão de Pessoas - VIGEP/Central de Gestão de Pessoas – CEGEP – Acesso em: 04 dez.2014. Elaboração: Cláudia Veiga Martins.

O número total da força de trabalho da ECT/DR/GO é de 3.136 trabalhadores e o maior percentual é do sexo masculino. A empresa começou a contratar mulheres para o cargo de Carteiro a partir dos anos de 1970, mas as características da atividade podem ser um fator inibidor para o exercício do cargo por mulheres. Esta observação se dá devido a esse cargo ser o que representa o maior percentual de trabalhadores na Empresa.

Quadro nº 02 - Quantitativo de trabalhadores da ECT/DR/GO distribuídos por atividade – Nov./14.

ÁREAS	QUANTITATIVO	PERCENTUAL
ADMINISTRATIVA	379	12%
OPERACIONAL	2.757	88%
TOTAL	3.136	100%

Fonte: intranetac/Vice-Presidência de Gestão de Pessoas - VIGEP/Central de Gestão de Pessoas – CEGEP – Acesso em: 04 dez.2014. Elaboração: Cláudia Veiga Martins.

O quadro n.º 02 representa a distribuição dos trabalhadores nas áreas por atividades da ECT/DR/GO. Como a área operacional é a atividade fim da Empresa, ou seja, o foco do negócio, concentra maior número de trabalhadores. A área administrativa é de suporte, em que estão concentrados os cargos técnicos e de analistas da Empresa; é mais enxuta e com uma faixa salarial mais alta.

Quadro nº 03 - Faixa etária dos trabalhadores da ECT/DR/GO

FAIXA ETÁRIA	QUANTITATIVO	PERCENTUAL	TOTAL
Até 20 anos	01	3%	1
De 21 a 30 anos	706	22%	706
De 31 a 40 anos	1.132	36%	1.132
De 41 a 50 anos	643	20%	643
De 51 a 54 anos	273	8%	273
De 55 a 58 anos	208	6%	208
Mais de 58 anos	173	5%	173
TOTAL	3.136	100%	3.136

Fonte: intranetac/Vice-Presidência de Gestão de Pessoas - VIGEP/Central de Gestão de Pessoas – CEGEP – Acesso em: 04 dez. 2014. Elaboração: Cláudia Veiga Martins.

O quadro n.º 03 representa a força de trabalho da ECT/DR/GO por faixa etária. A maior concentração de trabalhadores está na faixa considerada produtiva para o mercado de trabalho, ou seja, de 31 a 40 anos. A base da força de trabalho da Empresa é formada pelos cargos que compõem a área operacional; portanto, demandam maior esforço físico. O reflexo é: os trabalhadores devem ser produtivos fisicamente para suportar a carga de trabalho exigida no desempenho de suas atividades.

Quadro nº 04 - Quantitativo de trabalhadores da ECT/DR/GO, representados por tempo de serviço na Empresa.

FAIXA	QUANTITATIVO	PERCENTUAL	TOTAL
Até 05 anos	960	30%	960
De 06 a 10 anos	521	17%	521
De 11 a 15	684	22%	684
De 16 a 20	296	9.5%	296
De 21 a 25	153	5%	153
De 26 a 30	289	9%	289
De 31 a 35	128	4.5%	128
Mais de 35	105	3%	105
TOTAL	3.136	100%	3.136

Fonte: intranetac/Vice-Presidência de Gestão de Pessoas - VIGEP/Central de Gestão de Pessoas – CEGEP – Acesso em: 04 dez.2014. Elaboração: Cláudia Veiga Martins.

No quadro n.º 04 são condensados os dados da força de trabalho por tempo de serviço na Empresa. Nele se demonstra um *turnover* (rotatividade) relativo. Embora a força de trabalho apresente uma faixa etária jovem e considerada produtiva para o mercado de

trabalho, a maior concentração do tempo de serviço é de até cinco anos. Considerando-se o grau de escolaridade representado no quadro nº.05, um dos fatores atrativos para o trabalhador é a condição de empresa pública do local de trabalho, o que representa estabilidade e benefícios oferecidos, como a assistência médica e hospitalar, o vale-refeição e o vale-cesta, atualmente no valor total de novecentos e setenta e um reais e noventa e seis centavos (R\$ 971,96). Estes são ofertados a todos os trabalhadores, independente do cargo que ocupam, além de auxílio para filhos com deficiência, auxílio-creche ou auxílio-babá (para os filhos das trabalhadoras até o ano em que completam sete - 07 - anos de idade). Esses auxílios são salários indiretos, ou seja, são atrativos para os trabalhadores e um artifício para os patrões, já que são isentos de tributação. Para a Previdência Social também são vantajosos, considerando que não são computados na análise para o cálculo de aposentadoria. O único a perder é o trabalhador; seu salário não aumenta proporcionalmente e os benefícios tornam-se valor de barganha nas negociações salariais, no período de acordo coletivo.

Quadro nº 05 - Grau de escolaridade dos trabalhadores da ECT/DR/GO. Nov./2014.

GRAU DE ESCOLARIDADE	QUANTITATIVO	PERCENTUAL	TOTAL
Fundamental Incompleto	20	0,6%	20
Fundamental Completo	40	1,3%	40
Ensino Médio Completo	2.269	72,4%	2.269
Superior Completo	807	25,7%	807
TOTAL	3.136	100%	3.136

Fonte: Intranetac/Vice-Presidência de Gestão de Pessoas - VIGEP/Central de Gestão de Pessoas – CEGEP – Acesso em: 04 dez.2014. Elaboração: Cláudia Veiga Martins.

O quadro n.º 05 apresenta os dados referentes ao grau de escolaridade dos trabalhadores da DR/GO. Constata-se baixo percentual de ensino fundamental. A maioria dos trabalhadores, 72,4%, tem o ensino médio completo, seguida de 25,7% com superior completo. A Empresa oferece bolsa de estudos aos seus trabalhadores para cursos de língua estrangeira, graduação, pós-graduação, mestrado e doutorado. Todavia, os critérios para os trabalhadores terem direito a uma bolsa são restritivos, excluem mais que incluem e o número de bolsas oferecidas é baixo em relação ao quantitativo de empregados na Regional. A complementação dos estudos também não assegura nenhum percentual de aumento salarial, para graduação ou pós-graduação, mesmo mestrado ou doutorado.

Quadro nº 06 - Quantitativo de trabalhadores da ECT/DR/GO, distribuídos por cargo.

CARGOS	QUANTITATIVO	PERCENTUAL	TOTAL
Carteiro	1.634	52%	1.634
Atendente comercial	844	26%	844
OTT	306	10%	306
Analista (superior)	144	5%	144
Outros cargos (nível médio)	208	7%	208
TOTAL	3.136	100%	3.136

Fonte: intranetac/Vice-Presidência de Gestão de Pessoas - VIGEP/Central de Gestão de Pessoas – CEGEP – Acesso em 04 dez.2014. Elaboração: Cláudia Veiga Martins.

O quadro n.º 06 demonstra a composição da força de trabalho da DR/GO por cargos. O maior percentual de trabalhadores é da área operacional, 52% são carteiros. Os demais cargos são considerados como suporte para a atividade fim. A tendência é que as Diretorias Regionais sejam enxutas em um *novo modelo* de gestão, em que o foco dos investimentos seja os processos de trabalho. O exemplo disso é a formação de centros operacionais, como já ocorreu com as áreas financeiras das Regionais; essas áreas foram extintas e suas atividades concentradas em dois centros operacionais, um em São Paulo e outro em Brasília, na Administração Central. Foi criada também a Caixa de Assistência Médica Hospitalar, que reduziu nas vinte e oito Regionais o quadro de trabalhadores profissionais de Medicina, nas diversas especialidades que atendiam, em ambulatórios da Empresa. Esses profissionais não foram aproveitados no quadro da Postal Saúde (Caixa de Assistência Médica Hospitalar), permanecem quase inativos nas Regionais. A nova proposta de atividades para eles, ainda incipiente, será a atuação na saúde preventiva dos trabalhadores.

Os quadros de nº 07 ao de nº 10 correspondem aos dados da força de trabalho da ECT. Representam, pois, as vinte e oito (28) regionais e a sede da Empresa, onde fica a Administração Central. Os dados da Regional de Goiás são bastante similares aos da Empresa; conclui-se que a Regional reproduz as condições e características da Empresa como todo.

Quadro nº 07 - Força de trabalho, por cargo, da ECT.

CARGOS	QUANTITATIVO	PERCENTUAL	TOTAL
Atendente comercial	26.759	22,24%	26.759
Carteiro	61.451	51,07%	61.451
Operador de Triagem e Transbordo	14.255	11,85%	14.255
Outros cargos	17.851	14,84%	17.851
Total	120.316	100,00%	120.316

Fonte: www.correios.com.br acessado em 05/12/2014. Elaboração: Cláudia Veiga Martins.

Quadro nº 08 - Força de trabalho, por atividade, da ECT.

ATIVIDADE	QUANTATIVO	PERCENTUAL	TOTAL
Administrativa	17.026	14,15%	17.026
Operacional	103.290	85,85%	103.290
Total	120.316	100%	120.316

Fonte: <www.correios.com.br>. Acesso em: 05 dez.2014. Elaboração: Cláudia Veiga Martins.

Quadro nº 09 - Força de trabalho, por gênero, da ECT.

GÊNERO	QUANTATIVO	PERCENTUAL	TOTAL
Feminino	28.187	23,43%	28.187
Masculino	92.129	76,57%	92.129
Total	120.461	100%	120.461

Fonte: <www.correios.com.br>. Acesso em: 05 dez.2014. Elaboração: Cláudia Veiga Martins.

Quadro nº 10 - Força de trabalho, por tempo de serviço, da ECT.

FAIXA	QUANTATIVO	PERCENTUAL	TOTAL
De 0 a 5 anos	28.508	23,69%	28.508
De 6 a 10 anos	17.744	14,75%	17.744
De 11 a 15 anos	25.071	20,84%	25.071
De 16 a 20 anos	18.187	15,12%	18.187
De 21 a 25 anos	8.070	6,71%	8.070
De 26 a 30 anos	11.292	9,39%	11.292
De 31 a 35 anos	5.676	4,72%	5.676
Mais de 35 anos	5.768	4,79%	5.768
Total	120.316	100%	120.316

Fonte: <www.correios.com.br>. Acesso em: 05 dez.2014. Elaboração: Cláudia Veiga Martins.

Conforme considerações de Costa (2010), um dos reflexos da recomposição do capital atual é a expansão do setor de serviços. Essa expansão nada mais é que uma dinâmica de acumulação do capital. Esse processo de reestruturação produtiva e globalização da economia é efeito das recentes transformações societárias.

Segundo Costa (2010), essas mudanças incitam as novas formas de combinação do trabalho assalariado, requererem novos mecanismos e modificam as relações entre os diversos capitais e suas esferas, como a produção, distribuição e circulação, mas não deixam de atender uma das prioridades do modo de produção capitalista: a reprodução da força de trabalho. Dão origem, também, a novas formas de combinação de produção, à medida que geram uma nova composição de trabalhador coletivo e uma emergente forma de cooperação.

Costa (2010) considera que as relações decorrentes desse processo demandam um novo olhar, tendo por perspectiva o processo de valorização das novas formas de subordinação do trabalho ao capital. Continuando sua argumentação, a autora aponta que a lucratividade do setor de serviços cresce incessantemente em decorrência das demandas das novas necessidades coletivas. Torna-se, portanto, necessário o desenvolvimento dessa força de trabalho. Para Costa (2010) o setor de serviços está cada vez mais integrado no trabalho coletivo e intervém de modo decisivo no crescimento e na produtividade global, uma vez que o processo de incorporação dos serviços ao modo de produção capitalista consiste em mercantilizar os efeitos úteis desse tipo de trabalho.

Mesmo que os trabalhadores da ECT não produzam mercadoria, ainda assim seu trabalho é mercantilizado. Eles alienam sua força de trabalho para a Empresa e o tempo que permanecem no local de trabalho tem de ser produtivo para executar as tarefas para as quais foram designados. Seu tempo e seu labor não lhes pertencem. As relações decorrentes da estrutura organizacional imposta são rígidas, principalmente na área operacional, em que as atividades são mensuradas. Todos os trabalhadores da ECT têm de cumprir metas e são avaliados pelo GCR – Gerenciamento de Competências e Resultados, um instrumento que possibilita gerenciar os desempenhos alcançados pelos empregados da ECT e tem por finalidade planejar, acompanhar e avaliar o alcance das metas e competências estabelecidas no plano de trabalho de cada área.

Costa (2010) observa que a força de trabalho é consumida e apropriada como valor de uso em função da sua utilidade particular, ou seja, ela é transformada em valor “para uso”. O processo de produção de serviços difere radicalmente do processo de produção de mercadorias, no qual o trabalho é consumido com a finalidade de criar mais valor (a mercadoria). O mercado de serviços, além de produzir um valor “para uso”, propicia o acesso do usufruto de um determinado bem. O serviço é intermediário para a utilização de uma mercadoria. Bons exemplos do mercado de serviço são os cargos de carteiro, operador de triagem e transbordo (OTT) e o de atendente comercial. O consumidor só tem acesso à mercadoria comprada; se ela for postada em uma agência dos Correios, o trabalho será realizado pelo atendente comercial; só chegará ao Centro de Distribuição Domiciliar (CDD) se o OTT fizer a triagem, separação e encaminhamento; e o consumidor só a receberá em sua residência se o carteiro fizer a entrega.

Essa é a cadeia do processo de trabalho na Empresa, a qual evidencia uma série de características próprias do neoliberalismo. Com a expansão do setor de serviços, vêm

ocorrendo mudanças constantes, como a reestruturação organizacional da Empresa, a ampliação do mercado de atuação, tanto no Brasil como no mundo, e a alteração do estatuto, em que extrapola seu segmento de atuação (muda, portanto, sua função social). Ocorrem, ainda: pouco investimento na força de trabalho, negociações acirradas nos dissídios coletivos, enfraquecimento do sindicato, criação de empresas para administrar outras que são pretendidas (o que caracteriza sucateamento da Empresa), salários defasados, diminuição do número de vagas oferecidas e poucas contratações.

A identidade corporativa da ECT tem por base ser uma empresa de classe mundial e conectar pessoas, instituições e negócios no Brasil e no mundo. Como alcançar os objetivos propostos sem investimento significativo na sua força de trabalho, se a reestruturação da Empresa está focada nos processos de trabalho e no pleno atendimento às necessidades do cliente externo? A ECT tem uma peculiaridade: os processos de trabalho, tanto internos como externos, são, em maioria, executados por pessoas. Há pouca substituição de mão de obra por máquinas. Para conseguir se transformar em uma empresa de classe mundial, precisa investir na sua força de trabalho, nos processos internos, em equipamentos eficientes que favoreçam as condições de trabalho dos seus empregados, em mobiliários mais modernos, em uniformes mais modernos e confortáveis e em bicicletas e/ou outros veículos que tenham qualidade. Precisa também favorecer, principalmente, a saúde do trabalhador e investir na qualificação dele, no reconhecimento de seu capital intelectual. Além disso, necessita se moralizar, coibir o exercício de pessoas para cargos técnicos sem qualificação e que ali estão para atender a partidos políticos e recebem salários exorbitantes, o que prejudica a imagem institucional e gera insatisfação e descrédito da força de trabalho.

Na ECT o trabalhador é avaliado pela sua multifuncionalidade, sua capacidade de ser proativo, seu comprometimento com a empresa, sua disponibilidade para fazer as atividades que se encontram sob sua responsabilidade e ainda acumular a de outros, caso necessário. Quanto mais ele trabalha e se dedica à Empresa, melhor será sua avaliação, mas, em contrapartida, a empresa investe muito pouco nas pessoas. A área de recursos humanos é considerada de suporte. Como não é área de captação de capital nem de entrega, tem pouca visibilidade na empresa, o que vem confirmar a análise de Marx (2010): o trabalho é a realização da capacidade de trabalho do trabalhador; então o trabalhador participa do processo de produção como outra mercadoria qualquer. Para o comprador, o trabalhador não é uma pessoa que trabalha, mas a capacidade de trabalho ativa, personificada.

1.4 FATORES QUE CONTRIBUEM PARA O ADOECIMENTO DOS TRABALHADORES DA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS – DIRETORIA REGIONAL DE GOIÁS

Os dados aqui apresentados são relativos aos empregados que receberam ou recebem acompanhamento pela equipe do Plano de Ação da Saúde do Trabalhador – PAST, projeto regional que tem por objetivo acompanhar os empregados que têm licenças médicas recorrentes. A equipe responsável pelo PAST é composta pelos seguintes profissionais: médico, psicóloga, assistente social e enfermeiro do trabalho. Os profissionais envolvidos são trabalhadores da DR/GO.

Os afastamentos de até 15 (quinze) dias e as licenças-maternidade são computados nos dados de absenteísmo, mas não há discriminação no CID (Código Internacional de Doenças). É constado somente o percentual por Regional e o percentual da Empresa.

Os dados apresentados começaram a ser informatizados a partir do ano de 2013 em planilhas eletrônicas. Portanto, serão aqui apresentados aqueles referentes aos anos 2013 e 2014.

Tabela nº 01 - Quantitativo de trabalhadores da ECT/DR/GO afastados pelo auxílio-doença do INSS em 2013.

DOENÇAS	QUANTITATIVO	%	TOTAL
Ortopédicas	46	60%	46
Psiquiátricas	15	20%	15
Cardíacas	02	3%	02
Ontológicas	04	5%	04
Outras Doenças*	09	12%	09
TOTAL	76	100%	76

Fonte: Coordenadoria do PAST (Plano de Ação da Saúde do Trabalhador); Subgerência de Integração Social, Saúde e Benefícios/Gerência de Recursos Humanos/DR/GO. Elaboração: Cláudia Veiga Martins.

Durante o ano de 2013 foram registrados 76 (setenta e seis) casos de trabalhadores afastados pelo INSS na DR/GO, os quais receberam acompanhamento do PAST.

Conforme a tabela nº. 01, a maior incidência de afastamento é relativa a doenças ortopédicas, 60%. Nos CIDs apresentados constam: traumatismo de músculo e tendão ao nível do punho e mão; fratura de perna, incluindo tornozelo; dorsalgia; dor articular; deslocamentos discais intervertebrais especificados; transtornos de discos lombares e de outros discos intervertebrais com radiculopatia.

As doenças ortopédicas apresentam maior percentual em decorrência das atividades diárias exercidas, principalmente pelos carteiros e operadores de triagem e transbordo (OTTs).

O peso que carregam, o trajeto que percorrem e os objetos que manipulam são fatores que influenciam no surgimento ou agravamento de problemas ortopédicos, condizentes com o dispêndio excessivo de esforço físico.

As doenças psiquiátricas têm o segundo maior percentual, 20%. Algumas denominações do CID apresentadas são: outros transtornos neuróticos; episódios depressivos; reações ao stress grave e transtornos de adaptação; transtorno obsessivo compulsivo. Essas doenças manifestam-se, sobretudo, entre os trabalhadores que exercem os cargos de carteiro, OTT e atendente comercial. Eles lidam com o excesso de cobrança, de carga de trabalho e assaltos. Os carteiros sofrem assalto principalmente quando fazem entregas de talões de cheque e de cartões bancários. Já os atendentes comerciais costumam ser assaltados em suas unidades de serviços; são alvos mais constantes, já que as agências dos Correios são correspondentes financeiros do Banco do Brasil e nelas a segurança é mais frágil, se comparada com a das agências bancárias, até mesmo pela localização.

Tabela nº 02 - Quantitativo de dias de afastamento INSS – 2013

DIAS	QUANT. DE EMPREGADOS	%	TOTAL
Até 500 dias	31	41%	31
De 501 a 900 dias	27	36%	27
De 901 a 1.500 dias	09	12%	09
De 1.501 a 2.500 dias	07	9%	07
De 2.501 a 3.500 dias	01	1%	01
Acima de 3.501 dias	01	1%	01
TOTAL	76	100%	76

Fonte: Coordenadoria do PAST (Plano de Ação da Saúde do Trabalhador); Subgerência de Integração Social, Saúde e Benefícios/Gerência de Recursos Humanos/DR/GO. Elaboração: Cláudia Veiga Martins.

A tabela n.º 02 demonstra a quantidade de dias de afastamento pelo benefício auxílio-doença, concedido pelo INSS. Só foram computados na planilha referente ao ano de 2013 os afastamentos a partir de 429 (quatrocentos e vinte e nove) dias; por isso, a tabela inicia-se com a quantidade de 500 (quinhentos) dias. O maior percentual, correspondente a 41% do total, computa até 500 (quinhentos) dias de afastamento, quantitativo que corresponde aproximadamente a 1 ano e 1 mês.

O prejuízo para a Regional e para a sua força de trabalho não é mensurável somente em números. Quando um trabalhador da Empresa que exerce o cargo de carteiro ou de OTT é afastado por ter requerido o benefício de auxílio-doença, essa vaga não pode ser preenchida, ou seja, não há reposição, não ocorrerá a substituição desse trabalhador. Somente quando o

benefício do auxílio-doença ou o acidente de trabalho for transformado em aposentadoria ou em aposentadoria por invalidez⁹, pelo INSS, é que a vaga será liberada para nova contratação. E a empresa só poderá contratar outro trabalhador por concurso público.

As atividades executadas pelo trabalhador licenciado deverão ser executadas por outro ou então distribuídas pela equipe onde ele era lotado. Esse procedimento representa mais um fator de sobrecarga de trabalho.

Tabela nº 03 - Afastamento INSS por cargo – 2013

CARGOS	QUANTIDADE	%	TOTAL
CARTEIRO	45	58%	45
ATENDENTE COMERCIAL	15	20%	15
OTT	08	11%	08
SUORTE/ADMINISTRATIVO	05	7%	05
NÃO CONSTA	03	4%	03
TOTAL	76	100%	76

Fonte: Coordenadoria do PAST (Plano de Ação da Saúde do Trabalhador); Subgerência de Integração Social, Saúde e Benefícios/Gerência de Recursos Humanos/Diretoria Regional de Goiás. Elaboração: Cláudia Veiga Martins.

Os dados apresentados na tabela n.º 03 demonstram que os cargos de carteiro, OTT e atendente comercial, em consequência de suas atividades diárias, sofrem maior desgaste físico. Esses cargos compõem a força de trabalho da área operacional da Empresa. Na Regional de Goiás, 88% dos trabalhadores são lotados nas atividades consideradas fim, ou seja, na área operacional.

Tabela nº 04 - Afastamento INSS por gênero - 2013

GÊNERO	QUANTITATIVO	%	TOTAL
FEMININO	22	29%	22
MASCULINO	54	71%	54
TOTAL	76	100%	76

Fonte: Coordenadoria do PAST (Plano de Ação da Saúde do Trabalhador); Subgerência de Integração Social, Saúde e Benefícios/Gerência de Recursos Humanos/Diretoria Regional de Goiás. Elaboração: Cláudia Veiga Martins.

⁹ A Aposentadoria por Invalidez é um tipo de benefício que o cidadão segurado do INSS poderá ter direito, caso fique constatado pela perícia médica do INSS que não há possibilidade de voltar a trabalhar em nenhuma atividade que possa garantir o próprio sustento e o da sua família. Fonte: *Serviços ao cidadão*. Previdência Social. Disponível em: <www.mpas.gov.br> Acesso em: 26 fev.2015.

A tabela n.º 04 representa o percentual de afastamento por gênero. Esses dados são representativos e também confirmam que a maior quantidade de trabalhadores afastados por auxílio doença/INSS pertence ao sexo masculino, como o cargo de carteiro, com maior incidência de doenças ortopédicas.

Tabela nº 05 - Afastamento INSS por doença - 2014

ANO	QUANTITATIVO	%	TOTAL
Doenças ortopédicas	71	66%	71
Doenças psiquiátricas	16	15%	16
Doenças cardíacas	2	2%	2
Outras doenças*	18	17%	18
TOTAL	107	100%	107

Fonte: Coordenadoria do PAST (Plano de Ação da Saúde do Trabalhador); Subgerência de Integração Social, Saúde e Benefícios/Gerência de Recursos Humanos/DR/GO. Elaboração: Cláudia Veiga Martins.

Os dados contidos na tabela n.º 05 são referentes ao ano de 2014. Não ocorreu alteração no percentual apresentado na tabela n.º 01, referente ao ano de 2013. Houve acréscimo de aproximadamente 29% no número de afastamentos. As doenças ortopédicas são as que apresentam maior incidência, seguidas pelas doenças psiquiátricas.

Tabela nº 06 - Quantitativo de dias de afastamento INSS - 2014

DIAS	QUANTIDADE	%	TOTAL
Até 180 dias	65	61%	65
De 181 a 300 dias	13	12%	13
De 301 a 800 dias	11	10%	11
De 801 a 1.500 dias	10	09%	10
De 1.501 a 2.500 dias	06	06%	06
De 2.501 a 3.100 dias	01	01%	01
Acima de 3.101 dias	01	01%	01
TOTAL	107	100%	107

Fonte: Coordenadoria do PAST (Plano de Ação da Saúde do Trabalhador); Subgerência de Integração Social, Saúde e Benefícios/Gerência de Recursos Humanos/DR/GO. Elaboração: Cláudia Veiga Martins.

A tabela n.º 06 apresenta o número de dias de afastamento durante o ano de 2014. Os dias foram computados a partir de 181 (cento e oitenta e um). O percentual de maior

incidência é de 181 a 300 dias de afastamento. O dado relevante dessa tabela é a quantidade de afastamento acima de 800 (oitocentos) dias: 17% dos trabalhadores da Regional permaneceram mais de dois anos afastados. É um percentual muito significativo, considerando a não reposição desses trabalhadores em suas unidades, o que vem comprometer também a saúde daqueles trabalhadores que, em função dos afastamentos dos colegas, assumem uma sobrecarga.

Tabela nº 07 - Afastamento INSS por cargo - 2014

CARGOS	QUANTIDADE	%	TOTAL
CARTEIRO	63	59%	63
OTT	15	14%	15
ATENDENTE COMERCIAL	17	16%	17
SUORTE/ADMINISTRATIVO	9	8%	9
NÃO CONSTA	3	3%	3
TOTAL	107	100%	107

Fonte: Coordenadoria do PAST (Plano de Ação da Saúde do Trabalhador); Subgerência de Integração Social, Saúde e Benefícios/Gerência de Recursos Humanos/DR/GO.

Elaboração: Cláudia Veiga Martins.

Os dados da tabela n.º 07 demonstram que houve um acréscimo, no percentual de afastamentos, referente ao quantitativo de trabalhadores que exercem o cargo de carteiros na Regional. Esse acréscimo pode ser consequências de alguns fatores, como: o aumento da carga de trabalho, a falta de melhorias nos processos de trabalho executados pelos carteiros, a falta de mão de obra, novas demandas em função do mercado e falta de investimentos nas condições de trabalho (por exemplo, nos materiais utilizados, como as bicicletas, bolsas e sapatos).

Tabela nº 8 - Afastamento INSS por gênero - 2013

SEXO	QUANTITATIVO	%	TOTAL
FEMININO	22	21%	22
MASCULINO	85	79%	85
TOTAL	107	100%	107

Fonte: Coordenadoria do PAST (Plano de Ação da Saúde do Trabalhador); Subgerência de Integração Social, Saúde e Benefícios/Gerência de Recursos Humanos/DR/GO.

Elaboração: Cláudia Veiga Martins.

Na tabela nº. 08 os dados permanecem praticamente os mesmos; não ocorreu nenhum aumento significativo do ano de 2013 para o ano de 2014.

A reabilitação profissional é um serviço concedido pela Previdência Social, prestado pelo INSS. É obrigatório e tem como objetivo proporcionar os meios de reeducação ou readaptação profissional para o retorno ao mercado de trabalho dos segurados, incapacitados por doença ou acidente. O trabalhador é encaminhado ao Programa de Reabilitação Profissional após avaliação médico-pericial realizada pelo profissional do INSS. O programa é custeado pela Previdência Social e têm direito a ele os trabalhadores segurados por esta¹⁰.

No Manual de Pessoal da ECT- MANPES, no módulo 24, capítulo 1, vigente desde 27/12/2012, consta a manualização dos procedimentos da reabilitação profissional na Empresa por meio do Programa de Readaptação e Reabilitação Profissional – RRP, desenvolvido por todas as 28 Regionais. O Programa tem por objetivo:

Proporcionar a Readaptação Profissional ao empregado com limitações em sua capacidade física e/ou mental e a recuperação da potencialidade para o desenvolvimento de suas atividades laborais, por meio do Rodízio Operacional e da Cinesioterapia Laboral, para prevenir o agravamento da doença, valorização do ser humano na Empresa e humanização do trabalho (MANUAL..., 2012).

Há uma equipe multiprofissional responsável pela gestão do Programa nas Regionais. É composta por profissionais da área de saúde da Empresa, um representante da área operacional e outro da área comercial. Na Regional de Goiás a equipe é composta por: médico, assistente social, psicóloga, gestor da área de treinamento, um representante da área operacional e um da área comercial.

As tabelas a seguir representam os dados sobre reabilitação profissional de 2004 a 2014 da ECT/DR/GO. Os dados foram repassados em planilhas que constam os nomes, matrículas e o registro do CID de cada trabalhador reabilitado de 2004 a 2014. Essas informações são documentos internos da DR/GO, para o não comprometimento do sigilo a que o trabalhador tem direito. Os dados constantes na planilha foram transformados em tabelas.

¹⁰ Fonte: Folder *Reabilitação profissional*, da Previdência Social. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_100701-165317-728.pdf>. Acesso em: 03/03/2015.

Tabela nº 9 - Doenças de maior incidência na R.P. - DR/GO

DOENÇAS	QUANTITATIVO	%	TOTAL
ORTOPÉDICAS	156	83%	156
PSIQUIÁTRICAS	08	4%	08
NEUROLÓGICAS	07	3.5%	07
DERMATOLÓGICAS	06	3%	06
ANGIOLÓGICAS	04	2.5%	04
CARDIOLÓGICAS	03	1.5%	03
ONCOLÓGICAS	03	1.5%	03
CIRÚRGICAS	02	1%	02
TOTAL	189	100%	189

Fonte: Seção de Medicina e Segurança do Trabalho/SUIBS/GEREC/DR/GO.

Elaboração: Cláudia Veiga Martins.

A tabela nº.09 confirma os dados apresentados nas tabelas anteriores, em que o maior percentual de doenças incidentes nos trabalhadores da ECT/DR/GO é o relativo às doenças ortopédicas, seguido pelas doenças psiquiátricas.

No caso dos trabalhadores que são reabilitados, eles não retornam para os seus antigos cargos, mas só podem ser habilitados para cargos que ofereçam a mesma remuneração, ou seja: auxiliar administrativo na área de suporte, carteiro, operador de triagem e transbordo e atendente comercial, cargos da área operacional.

Quando não há cargo para o qual o trabalhador possa ser habilitado, considerando-se as restrições médicas, ele é reabilitado e permanece no cargo, mas sob as restrições determinadas pelo médico especialista que o acompanha.

Tabela nº 10 - Cargos dos trabalhadores reabilitados de 2004 a 2014 na DR/GO

CARGOS	QUANTITATIVO	%	TOTAL
ATENDENTE COMERCIAL	01	0.5%	01
CARTEIRO	164	87%	164
OF. DE MANUTENÇÃO	01		01
PREDIAL		0.5%	
OPERADOR DE TRIAGEM E	23		23
TRANSBORDO - OTT		12%	
TOTAL	189	100%	189

Fonte: Seção de Medicina e Segurança do Trabalho/SUIBS/GEREC/DR/GO.

Elaboração: Cláudia Veiga Martins.

A tabela n.º 10 confirma que os trabalhadores que exercem as atividades de carteiro e de OTT são os que mais sofrem o processo de reabilitação profissional na DR/GO. Esse processo é bastante criterioso, tem de seguir as normas da Empresa e atender às determinações da Previdência Social/INSS. Portanto, é lento e ocasiona insegurança no trabalhador, que terá de mudar de atividade. Como demonstrado na tabela acima, 87% são carteiros que são reabilitados para os cargos de OTT, atendente comercial ou auxiliar administrativo. Os critérios são as restrições médicas (o que o trabalhador consegue fazer devido à sua perda laborativa ocasionada pela doença), qual área há disponibilidade para absorvê-lo e, logicamente, o interesse da Diretoria em remanejá-lo para determinada área.

Quando um trabalhador que exerce o cargo de carteiro é reabilitado para outro cargo, perde o adicional de 30%, que era incorporado ao seu salário devido à atividade de entrega. Nesse processo não só ocorre perda salarial, mas também insegurança, já que o trabalhador irá exercer nova função e pode enfrentar até mesmo preconceito dos colegas, pelo fato de outros terem de executar as atividades que ele desempenhava.

A vaga de carteiro é transformada em vaga correspondente à área para a qual ele será reabilitado. Exemplificando: quando um carteiro é reabilitado para OTT, a área operacional perde uma vaga de carteiro; ela é transformada em vaga de OTT. Não há contratação para suprir essa vaga de imediato. Ocorre a reposição somente se houver vaga para contratar outro carteiro ou se for transformada uma vaga de outro cargo para o de carteiro.

Tabela n.º 11 - Tempo de empresa dos trabalhadores reabilitados de 2004 a 2014 na DR/GO.

TEMPO DE EMPRESA	QUANTITATIVO	%	TOTAL
Até 05 anos	01	0.5%	01
De 06 a 10 anos	49	26%	49
De 11 a 15 anos	41	22%	41
De 16 a 20 anos	44	23%	44
De 21 a 25 anos	10	5%	10
De 26 a 30 aos	32	17%	32
De 31 a 35 anos	10	5%	10
Acima de 36 anos	02	1.5%	02
TOTAL¹¹	189	100%	189

Fonte: Seção de Medicina e Segurança do Trabalho/SUIBS/GEREC/DR/GO.
Elaboração: Cláudia Veiga Martins.

¹¹ Do total de reabilitados, três se desligaram da Empresa, dois foram aposentados por invalidez e um afastado por processo administrativo. A pertinência de permanecer o total sem retirá-los é pelo fato de que as aposentadorias por invalidez estão relacionadas às doenças laborativas.

A tabela n.º11 demonstra as consequências dos afastamentos pelo auxílio-doença. O processo de reabilitação tem por objetivo a reinserção do trabalhador ao mercado de trabalho para que desenvolva outras atividades possíveis, dentro das restrições médicas. As principais restrições aos trabalhadores reabilitados são: quanto ao peso (o quanto podem carregar), deambulação (evitar caminhar longas distâncias), esforço repetitivo e sobrecarga da coluna vertebral. As restrições estão, portanto, relacionadas às doenças ortopédicas adquiridas ou agravadas pelo esforço físico necessário para desempenhar as atividades dos cargos de carteiro e OTT. Esses cargos compõem 62% da força de trabalho da ECT/DR/GO.

O maior percentual de trabalhadores afastados já tem de seis (06) a vinte (20) anos de Empresa. É comum, então, a ocorrência do desgaste físico e, conseqüentemente, da reabilitação profissional daqueles que exercem suas atividades há um espaço de tempo significativo; já empenharam para a Empresa não só o seu labor, mas também a sua saúde.

Para Melo, Almeida e Mattos (2010), a reestruturação produtiva no Brasil dá ênfase aos aspectos organizacionais, e não no investimento em ciência e tecnologia. Os autores ressaltam que o objetivo da reestruturação produtiva é o aumento da produtividade por meio dos mecanismos organizacionais e um desses mecanismos é a terceirização, que barateia os custos com pessoal e assim gera mais lucro. A ECT, em decorrência do seu movimento sindical, tem evitado essas contratações, e como o processo de contratação da Empresa é lento, ocorre sobrecarga de trabalho, o que compromete a saúde dos trabalhadores.

A situação é constatada nos dados apresentados, cujas entrelinhas deixam escapar que o desgaste físico do trabalhador dos Correios é decorrente da sua atividade laborativa. A falta de investimento em tecnologias para melhorar as condições de trabalho dos carteiros e dos OTTs é evidenciada. O calçado usado por eles é confeccionado com um tipo de material industrializado que não favorece a transpiração; logo, provoca odor forte e desagradável, gerando constrangimento e mal-estar. Alguns trabalhadores não se adaptam, mas o uso incompleto e indevido do uniforme pode gerar penalidades. Considerando que a figura do Carteiro é reconhecida publicamente, o não uso do uniforme pode representar falta de segurança para a população. A camisa que utilizam é confeccionada em um material, também industrializado, que visa ao favorecimento da transpiração. O material da calça e bermudas é de algodão puro, mas o corte e a textura pouco favorecem o conforto. O boné e a bolsa, também foram confeccionados para proporcionar conforto e proteção, mas nem todos os carteiros os utilizam de forma errônea ou então o material não é resistente o suficiente. Como empresa pública, a ECT só pode adquirir materiais e/ou contratar serviços, por meio de licitação, conforme a Lei nº 8.666 de 21 de junho de 1993 (BRASIL, 1993). Essa lei rege

todas as normas de licitações e contratos administrativos pertinentes a obras e serviços, inclusive de publicidade, compras, alienações e locações no âmbito dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios¹².

O principal preceito da Lei nº 8.666 é: só pode ser adquirido o produto ou serviço pretendido com o fornecedor que apresentar o menor valor (BRASIL, 1993). O processo é complicado, moroso e infelizmente dá margem para formação de cartéis e superfaturamento dos preços, engessa a atuação da Empresa e muitas vezes os produtos adquiridos não correspondem em qualidade ao solicitado.

Outro fator agravante à saúde, em razão do clima, é a exigência de entrega das correspondências e/ou encomendas após meio-dia. Já foram realizadas várias tentativas para a mudança de horário, mas nenhuma com efetividade, pelo menos não na Diretoria de Goiás. O argumento da Empresa é que ocorrerá atraso nas entregas, devido ao horário das linhas áreas que fazem o tráfego da carga diária. O filtro solar é considerado um equipamento de proteção individual - EPI para os trabalhadores que exercem a função de carteiro. A Empresa é obrigada a disponibilizar esse produto para eles, mas não são todos que o utilizam, ou o fazem inadequadamente. A qualidade do produto também pode ser questionada. Na época em que o clima torna-se muito seco, principalmente no Centro-Oeste, a Seção de Medicina e Segurança do Trabalho da ECT/DR/GO distribuiu para todos os carteiros o Kit Umidade, que contém protetor labial e soro fisiológico.

As medidas são paliativas. A Empresa necessita investir em ações que tenham mais efetividade e que sejam constantes. Ações pontuais e sem resultados mensuráveis não favorecem a saúde dos trabalhadores. Há uma quantidade de estudos, análises e projetos, mas não há continuidade nas ações; elas são abandonadas quando ocorre troca de dirigentes. Com frequência são contratadas empresas externas para assessoria, mas sempre com o foco nos processos produtivos. As ações de prevenção são poucas, o que demonstra que o trabalhador e sua saúde não têm a importância devida no processo de produção dos serviços da Empresa. A lógica do capital, ou seja, a subjunção do trabalho ao capital pauta a administração. O trabalhador adocece, é explorado e a estrutura é adequada para atender aos interesses do capital sem considerar as necessidades desse trabalhador.

Para Costa (2010), a complexidade das novas relações de trabalho, decorrente da reestruturação do capital, requer a problematização e a qualificação do processo de trabalho no setor dos serviços, tendo por base a valorização das novas formas de subordinação ao capital. A autora pondera que o crescimento do setor de serviços ampliou a divisão social e

¹² Fonte: site do planalto. Lei nº. 8.666. Disponível: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 05 mar.2015.

técnica do trabalho e modificou as fronteiras existentes entre os serviços de consumo privado e coletivo e entre serviços de consumo, de produção e de circulação; mas a maior influência está na essência da função que têm nos processos de acumulação capitalista da atual conjuntura, já que esse processo de transição não é apenas uma mera evolução das atividades de serviço, mas, acima de tudo, está atrelado ao desenvolvimento das forças produtivas e ao processo de constituição de novas necessidades coletivas, necessidades que atendem às demandas do capital e tornam, assim, o setor de serviços uma atrativa atividade por ser lucrativa.

2. O NEOLIBERALISMO E SUAS IMPLICAÇÕES PARA O MUNDO DO TRABALHO

Neste capítulo serão desenvolvidas reflexões sobre o neoliberalismo e o cenário latino-americano; suas peculiaridades no Brasil e implicações para o mundo do trabalho; a globalização e a reestruturação produtiva nos Correios, bem como suas implicações para os trabalhadores da DR/GO.

Serão avaliadas as implicações do ideário neoliberal para a América Latina, para o Brasil e, principalmente, para o mundo do trabalho. Serão identificadas as mudanças ocorridas nos processos de trabalho da ECT devido à reestruturação produtiva, como resultado da expansão do capitalismo, e analisadas quais as demandas da atual conjuntura, decorrentes da consolidação do ideário neoliberal, que favoreceram o redirecionamento da função social da Empresa e assim exigiram dos trabalhadores novas atribuições e maior esforço físico.

As considerações aqui realizadas têm o objetivo de demonstrar como as relações de trabalho no âmbito da ECT/DR/GO foram e estão sendo influenciadas pelas mudanças estratégicas que ocorreram e vêm ocorrendo nos processos de trabalho. Essa percepção é importante para a compreensão da atual conjuntura da Empresa, do país e do mundo e de como essas mudanças institucionais estão arraigadas àquelas que ocorrem em todo o mundo do trabalho. Os direitos dos trabalhadores estão sendo afetados, há incidência na carga de trabalho, insegurança quanto à manutenção dos postos e ameaça de privatização e/ou sucateamento da Empresa.

2.1 O NEOLIBERALISMO E O CENÁRIO LATINO-AMERICANO

Para Anderson (2012), neoliberalismo é uma resposta dos países em que o capitalismo já estava consolidado, como os Estados Unidos aqueles países que formavam a Europa Ocidental; uma resposta ou contraproposta ao Estado de Bem-Estar social, denominado *Welfare State*.

Segundo Anderson (2012), o ideário neoliberal surgiu após a Segunda Guerra Mundial em um momento de grande avanço do capitalismo, considerado a era de ouro da história (décadas dos anos de 1950 e 1960). O neoliberalismo traduz uma preocupação sem limites com o Estado de Bem-Estar Social e combatia febrilmente o keynesianismo. Traz em sua essência uma rejeição às políticas sociais e a qualquer tipo de regra que possa regular o mercado pelo Estado, pois isso afetaria a concorrência e colocaria em risco a liberdade do mercado. O texto que deu origem ao ideário neoliberal é o livro *Caminho da Servidão*, de Friedrich Hayek, escrito em 1944.

Hayek (2010) fundamenta sua teoria na liberdade de mercado, sem intervenção do Estado. Segundo Hayek (2010), uma sociedade só é livre se houver liberdade de mercado; ele deve ser livre de qualquer tipo de norma que impeça o seu crescimento. Para o autor, o controle do mercado não pode ser exercício pelo Estado, já que a planificação da economia retira do mercado a sua autonomia e, assim, torna-se um regime de servidão. Essa falta de liberdade econômica retira também a liberdade política, uma vez que o mercado é sustentado pela concorrência e pela propriedade privada. O autor considera que desigualdade é positiva, pois gera a concorrência.

Anderson (2012) pondera que a crise mundial nos anos de 1970 foi um efeito da decadência do modo de produção e resultou na queda dos juros e na alta da inflação. Assim, todo o mundo capitalista se retraiu e acabou absorvendo o ideário neoliberal. Segundo esse autor, os teóricos do neoliberalismo propagavam que a crise se deu principalmente devido ao fortalecimento do movimento operário e ao seu poder de negociação, que exigia cada vez mais do Estado, e devido ao excesso de gastos sociais necessários para manter o Estado de bem-estar social, o que gerou um déficit público. O Estado deveria, por isso, ter forte atuação na regulamentação das políticas sociais, ou seja, diminuir investimentos nesse setor e implantar uma reforma fiscal, em que seriam reduzidas as taxas de impostos sobre os rendimentos mais altos, combinada com a retração das políticas sociais. Oportunizaria-se, assim, o aumento da desigualdade, o que seria saudável para as economias em crise. Atrelado a isso, a atuação do Estado também deveria ser pesada em cima dos sindicatos para quebrar seu poder e diminuir sua influência nas negociações.

Anderson (2012) analisa que os anos de 1980 trouxeram a consolidação do ideário neoliberal e o modelo inglês foi o pioneiro e o mais puro modelo sob as rédeas de Margaret Thatcher, eleita em 1979 na Grã Bretanha. Seu governo significou a consolidação de uma política que determinava a redução na impressão de moedas, aumentava as taxas de juros, diminuía bruscamente os impostos sobre os altos rendimentos, retirava o controle do Estado sobre o fluxo financeiro e, conseqüentemente, aumentava o desemprego. Foi imposta uma política antissindical e houve corte nas políticas sociais.

Com o fim do Pacto de Varsóvia¹³ no início dos anos de 1990, devido à queda do bloco dos países socialistas da Europa Oriental liderado pela antiga União das Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS), foi deflagrada uma crise mundial que só poderia ser resolvida com o retorno da liberdade de mercado.

¹³ Pacto de Varsóvia: Tratado de assistência mútua da Europa Oriental (NETTO,2012).

Para Netto (2012), a crise no campo socialista se deu principalmente devido às contradições existentes na implantação de um sistema político socialista reduzido que passou a travar a economia, centralmente planejada. Essa contradição gerou um padrão de crescimento inapto que não propiciou as mudanças necessárias nas economias pós-revolucionárias. A socialização praticamente se resumiu a uma reduzida estatização e somente com a socialização do poder político se pode alcançar uma socialização econômica, porque são as opções políticas que definem o padrão da reprodução social.

Netto (2012) argumenta, ainda, que o surgimento e a implantação do *Welfare State* aconteceu no segundo pós-guerra mundial e foi bem-sucedido até os anos de 1960, atendendo à ordem do capital vivenciada naquele momento. Sua *crise* foi deflagrada porque deixou de atender aos interesses do capital. Então, as políticas sociais entraram em retração, por sua não compatibilidade com as exigências. Pela lógica do capital, a crise do *Welfare State* foi necessária, já que não mais se conseguia subsidiar seu desenvolvimento. Como afirma Netto (2012, p.78, grifo do autor),

Eis por que a significação da crise do *Welfare State* possui um alcance que está longe de ser exagerado: em si mesma, revela que a manutenção e o envolver da ordem do capital *estão implicando, cada vez com mais intensidade, ônus sócio-humanos de monta.*

Portanto, à medida que o capital evolui, cobra um ônus sócio-humano e, nesse caso, a consequência foi a crise do *Welfare State*.

Netto (2012) pondera que o ideário neoliberal fortalece o mercado e este determina a função do Estado. Assim, o Estado passa a exercer a função de garantidor, e não mais de guardião da sociedade, um garantidor das políticas e concessões determinadas pelo mercado. Como exemplo, cita a renda mínima que exerce um papel inverso ao do imposto de renda, à qual denomina de imposto negativo (uma renda mínima para os pauperizados). Com a implementação do ideário neoliberal, o Estado não tem o papel de ser um simples guardião da propriedade privada, ele pode também interceder para evitar a miséria absoluta, torna-se um Estado *abstencionista*. Para Netto (2012) a proposta neoliberal é centrada na total *despolitização* das relações sociais e não aceita qualquer regulamentação, pelo Estado ou de qualquer outra instituição que vise à regulamentação do mercado.

Segundo Borón (1999), apesar dos países capitalistas mais desenvolvidos disseminarem a proposta neoliberal, eles continuaram a usufruir de uma política diferenciada, com protecionismo, subsídios e muitos impostos. As políticas de governo, ainda que de forma mascarada, regulamentam os mercados. Assim, o triunfo do neoliberalismo foi mais

ideológico e cultural do que econômico. Segundo o autor, a proposta neoliberal mercantilizou os direitos conquistados pelas classes populares durante mais de um século e os converteu em mercadorias, em bens e serviços, num mercado com fornecedores e consumidores; bens e serviços inalienáveis para os direitos dos cidadãos, como saúde, educação e a seguridade social. Dentro do ideário neoliberal, o Estado passa a ser o vilão - ineficiente, inoperante e oneroso - e a iniciativa privada é vista como eficiente e ágil, ou seja, boa e qualificada. A proposta neoliberal foi eficientemente vendida a tal ponto que a população associa o estatal como mau e o mercado como bom.

Para Salama (2012), a principal característica do neoliberalismo é garantir que não há alternativa a não ser a proposta neoliberal, ou seja, a total confiança no mercado. Essa confiança tornou-se quase um dogma. Somente a liberdade de mercado pode sustentar o capitalismo na atualidade, é quase um terrorismo de pensamento. O autor considera a necessidade de realizar uma leitura distinta da crise, diferenciada da leitura feita pelos neoliberais.

Segundo Salama (2012), a legitimidade ao ideário neoliberal é dada pelas estratégias políticas implementadas por seus defensores. Por meio delas legitimam-se as desigualdades impostas por um sistema baseado na desregulamentação (“liberdade”) do mercado que incentiva a concorrência. Ela é considerada uma prática saudável, já que obriga o trabalhador a produzir mais. Assim, o liberalismo econômico só aumenta a desigualdade e reforça as contradições existentes no capitalismo.

Para Mészáros (2007), a única maneira de conseguir a superação das contradições existentes no sistema capitalista é uma via alternativa baseada na *igualdade substantiva*. É a falta dessa igualdade que fomenta todas as contradições e mantém as relações sociais existentes.

Conforme Borón (1999, p.12), “o fracasso econômico do neoliberalismo nos mais diversos países da América Latina é tão evidente como foi seu êxito o plano das idéias”. Significa aumento da pobreza, empobrecimento das classes médias, falência das economias regionais, privatizações que praticamente esgotaram com os patrimônios nacionais, déficit fiscal e um aumento exorbitante da dívida externa. Economias como as da Argentina e da Bolívia foram massacradas, com um ônus sem precedentes para seus cidadãos.

Borón (1999) alude ao Chile como um exemplo onde as *reformas* não aconteceram conforme as determinações do Consenso de Washington e não obedeceram ao que rezava a “bíblia” do neoliberalismo. Para o autor, outro fator que chama a atenção é a desregulamentação financeira, outra prerrogativa das reformas neoliberais que não trouxe

nenhum benefício para a economia da maioria dos países da América Latina. No Chile, não foi colocada em prática e o Estado continua sujeitando o mercado a importantes restrições, por exemplo: aproximadamente 30% do capital que entra no mercado chileno fica em poder do Banco Central; os investidores só podem dispor do restante do capital.

Para Borón (2012), o ideário neoliberal retira a capacidade efetiva de integrar social e politicamente as massas, em benefício das chamadas *políticas de ajustes*, que excluem e marginalizam grandes setores sociais e dão lugar a um verdadeiro *apartheid* econômico e social. Por um lado, reafirma-se o valor do Estado democrático como âmbito natural da *justiça* e como instância estratégica de redistribuição de ingressos e de recursos, mas, por outro lado, esse Estado democrático é desmantelado em função do reforço darwiniano do mercado, que procura preservar o “virtuoso” afã de lucro dos burgueses. Assim, o ideário neoliberal possibilita a preservação do mercado e a garantia de lucro para os capitalistas.

2.2 NEOLIBERALISMO NO BRASIL E AS SUAS IMPLICAÇÕES PARA O MUNDO DO TRABALHO

Segundo Oliveira (2012), a eleição de Fernando Collor de Mello significou a implementação do ideário neoliberal no Brasil. Aconteceu em um momento significativo em que o Estado brasileiro se encontrava dilapidado. As políticas sociais, como a saúde e a educação, estavam em estado de abandono. Esse contexto foi fértil para que Collor pudesse se eleger utilizando como pretexto o combate aos “marajás” (funcionários com altos salários que trabalhavam no governo). Collor iniciou seu governo com a implantação do Plano Collor (abertura do mercado nacional às importações e início das privatizações). Embora tenha conseguido inicialmente uma boa aceitação, o Plano acarretou extinção de vagas de trabalho, inflação exorbitante e uma série de denúncias de corrupção.

Contraditoriamente, ocorreu um fortalecimento dos sindicatos nesse período e essas organizações deram suporte a um importante movimento: o *impeachment* do então Presidente. Antes do processo ser aprovado, Collor renunciou ao mandato, mas o pontapé inicial para a forte entrada do neoliberalismo no Brasil fora dado. Com a abertura do mercado, o aumento das importações e o incentivo fiscal para os investimentos dos grandes grupos empresariais internacionais no Brasil, o cenário foi se modificando aos poucos e minando as forças sindicais. Conforme Oliveira (2012, p.28):

Trata-se de destruir a capacidade de luta e de organização que uma parte importante do sindicalismo no Brasil mostrou. É este o programa neoliberal

em sua maior letalidade: a destruição da esperança e a destruição das organizações sindicais, populares e de movimentos sociais que tiveram capacidade de dar uma resposta à ideologia neoliberal no Brasil.

Para Oliveira (2012), não há como haver progresso sem uma verdadeira mudança social. Os *benefícios* que as reformas neoliberais trouxeram para o Brasil foram cobrados de maneira cruel e perversa da classe trabalhadora. O ônus tem sido muito maior que o bônus.

Em 27 de fevereiro de 1994, o então Presidente do Brasil Itamar Franco assinou a Medida Provisória de nº. 434, mediante a qual o Plano Real foi oficializado/ instituído. O Plano Real tinha por objetivo conter a hiperinflação que assolava o país. Segundo Lesbaupin e Mineiro (2002, p.13): “O “Plano Real” constituiu em uma combinação de abertura comercial e liberalização financeira, simultâneas ao estabelecimento de uma taxa de câmbio sobrevalorizada”. Era uma tentativa de estabilização da moeda, associada ao câmbio sobrevalorizado e à abertura comercial acelerada.

A implementação do Plano Real tornou o então Ministro da Fazenda Fernando Henrique Cardoso o homem mais poderoso do governo de Itamar Franco e o próximo Presidente do Brasil por dois mandatos consecutivos (1995-1998 e 1999-2002). Mas o custo do Plano Real para o Brasil foi o aumento da dívida interna e externa e a penalização de alguns setores da economia, como a indústria, que não tinha como concorrer com os produtos importados mais baratos que inundaram as prateleiras do país. A economia do Brasil tornou-se mais fragilizada e dependente das flutuações do mercado financeiro internacional. As privatizações, com o intuito de promover a entrada de investidores internacionais, dilapidaram o patrimônio nacional e ocorreu desmanche de setores vitais para o país, como o setor elétrico e o das telecomunicações.

Todo o lucro gerado por esses setores passou a ser enviado para os grandes acionistas internacionais e a população começou a lidar com problemas decorrentes (como o oferecimento de serviços caros e precários), sem ter para quem recorrer. Nesse cenário, as agências reguladoras não conseguiam atender às reclamações da população. Para Lesbaupin e Mineiro (2002), a oferta aos capitais internacionais de juros elevadíssimos gerou uma dívida pública que se multiplicou ao longo de cinco anos, desequilibrou as contas públicas e aumentou alarmantemente o déficit para os anos consecutivos; isso levou a um aumento pesado da carga tributária. A situação tornou-se insustentável e, em 1998, o governo de FHC articulou um acordo com o Fundo Monetário Internacional (FMI), com agências multilaterais, com os Bancos Mundial e Interamericano de Desenvolvimento e o Bank For International Settlements (BIS) e também com diversos países desenvolvidos e conseguiu um aporte

financeiro no valor de US\$ 41 bilhões para impedir o enfraquecimento da moeda nacional. Segundo Lesbaupin e Mineiro (2002), a contrapartida foi a garantia de que o Brasil manteria a tranquilidade aos investidores internacionais e o comprometimento com o cumprimento de metas, monitoramentos e condicionalidades presentes no novo acordo. Na análise dos autores:

Ao longo dos seus dois mandatos, o governo Fernando Henrique Cardoso conseguiu realizar uma façanha que nenhum de seus antecessores havia conseguido até então: destruir ou atingir seriamente parte considerável do que havia sido construído ao longo de 60 anos de história republicana brasileira, dos anos 30 ao fim dos anos 80: desde os serviços públicos (energia elétrica, saúde, universidade, educação em geral, habitação, assistência social, transporte), as empresas estatais – estratégicas ou não (Eletrobrás, Telebrás, Vale do Rio Doce, Companhia Siderúrgica Nacional, Banespa, Centrais Elétricas São Paulo, etc.) – até a legislação trabalhista e a Constituição Federal de 1988 (a famosa “Constituição Cidadã”) (LESBAUPIN; MINEIRO, 2002, p. 7).

Para os autores, os dois mandatos do Presidente Fernando Henrique Cardoso caracterizaram o Brasil como espaço de valorização ao capital financeiro nacional e internacional por meio do aumento dos juros, o que aumentou os lucros dos bancos e dos aplicadores financeiros. Acordos internacionais garantiam aos investidores ganhos exorbitantes e comprometeram preciosos recursos do orçamento nacional. E, à medida que os credores internacionais exigiam novos ajustes, os cortes eram realizados nas políticas e programas sociais. Os autores exemplificam em números: a economia do Brasil, de 1900 a 1980, cresceu em uma taxa média anual de 5,7%; já nos governos de Fernando Henrique Cardoso, de 1995 a 2001, cresceu apenas 2,4% (LESBAUPIN; MINEIRO, 2002).

Lesbaupin e Mineiro (2002) apresentam dados, cujas fontes são o Banco Central do Brasil e a Receita Federal, sobre a dívida líquida total do setor público: em 1994 era de 153,2 bilhões de reais e em 2001 era de 660,9 bilhões. Em outubro de 2014, a Dívida Líquida do Setor Público (DLSP) atingiu R\$1.842,1 bilhões, 36,1% do PIB (Produto Interno Bruto)¹⁴.

Os referidos autores citam um exemplo sobre o discurso neoliberal transformado em verdade, aos poucos, para uma sociedade que absorveu seus dogmas: com o fim do *Welfare State* após os anos de 1980, a pobreza era explicada devido aos baixos salários e à má distribuição de renda; agora, segundo os preceitos do neoliberalismo, a pobreza é culpa ou incompetência dos indivíduos, o que alivia os grandes empresários que já que têm como justificava o pagamento do *salário justo*, quando, na realidade, pagam uma miséria e assim garantem a acumulação, fomentam a desigualdade e fortalecem o mercado.

¹⁴ Fonte: Economia e finanças. Banco Central do Brasil. Disponível em: <www.bcb.gov.br>. Acesso em: 06 fev. 2015.

Para os autores:

A defesa do sindicalismo como forma de defesa dos trabalhadores, a defesa da legislação trabalhista, a defesa do protecionismo, a defesa dos interesses da nação, dos seus recursos naturais, das suas empresas, da sua produção, a defesa da intervenção do Estado em matéria social – saúde, educação, habitação, emprego -, a defesa da dignidade do funcionalismo público, do seu direito a um salário justo – tudo isso é considerado pelo discurso neoliberal como “arcaísmo”, “passadismo”, “volta a um passado já superado”, “pensamento de uma esquerda atrasada” (LESBAUPIN e MINEIRO, 2002, p.84).

Nesse discurso, essa inversão de valores é considerada nociva aos direitos conquistados pelos trabalhadores. Representa o retorno a um período em que esses direitos ainda não haviam sido conquistados. O ideário neoliberal, ao conferir para o mercado toda autonomia visando ao fortalecimento da economia, coloca em risco direitos inquestionáveis e resultantes de um longo processo de transformação mediante os quais foi superado o *capitalismo selvagem*, quando o Estado não regulava o mercado, quando não havia salário-mínimo obrigatório nem sindicato para garantir os direitos dos trabalhadores; era um *capitalismo sem rosto humano*, rosto que aparece somente quando há conquista e garantia dos direitos civis.

Esse retorno, no entanto, é considerado pelo ideário neoliberal como uma revolução inovadora, modernizadora. “O que esta política fez em todo o mundo foi substituir a *Declaração Universal dos Direitos Humanos* (1948) pela *Declaração Universal dos Direitos das Empresas* – declaração não escrita, mas praticada” (LESBAUPIN; MINEIRO, 2002, p.85). O Estado, ao se eximir de garantir o direito de todos os seus cidadãos, principalmente dos trabalhadores, deixa de exercer o seu papel; compromete-se a atender somente determinada camada da população e a garantir apenas o direito das empresas privadas. O restante passa a ser considerado responsável pelos próprios direitos, sob o discurso da autorresponsabilidade pela condição de pobreza (e mesmo miserabilidade), pela falta de emprego e pela violência.

Segundo Sader (2013), os governos de Lula e Dilma devem ser considerados pós-neoliberais, devido aos traços que têm em comum com alguns governos da América Latina (Argentina, Venezuela, Bolívia e Equador). São governos que priorizam: as políticas sociais e não os ajustes fiscais; os processos de integração e intercâmbio regional, e não os tratados de livre comércio com os Estados Unidos; e o papel do Estado como indutor do crescimento econômico e da distribuição de renda, em vez do Estado mínimo e da centralidade do mercado. Para o autor, a *herança maldita* dos governos anteriores (Sarney, Collor, Itamar e

Fernando Henrique Cardoso) deixou o Brasil em uma deplorável situação, tanto financeira como social, e ainda completamente dependente do capital financeiro, principalmente por causa da dívida externa e da transferência do capital para o setor financeiro. É lembrado que a máxima do capitalismo é a acumulação, e não a produção. O significado disso, dentro das políticas neoliberais, é a transferência do capital do setor produtivo para o setor financeiro, sob a modalidade especulativa. O resultado dessa transferência afeta fortemente a classe trabalhadora, já que há diminuição de investimento no setor produtivo, ou seja, diminuição de vagas no mercado de trabalho, achatamento salarial, diminuição do poder de compra, recessão econômica, inflação e, lógico, crise.

Lembrando Marx (2014), quem detém os meios de produção é o capitalista; o trabalhador só tem sua força de trabalho para nela se alienar. Se o capitalista não investe na produção, como e onde o trabalhador irá empregar a sua força de trabalho? Mais uma contradição perversa do capitalismo, considerando que a tendência é o aumento do exército de mão de obra excedente.

Para Sader (2013), mesmo com uma proposta pós-neoliberal, Lula fez uma escolha conservadora ao formar sua equipe econômica e tomou medidas preventivas, como: ajuste fiscal, reforma regressiva na Previdência Social e, ainda, uma leve reforma tributária. O objetivo era evitar a fuga de capitais e a inflação. Apesar dessas medidas, não conseguiu evitar duas enormes crises que marcaram o seu governo nos primeiros anos do primeiro mandato, principalmente pela falta de maioria no Congresso.

O autor (SADER, 2013) considera que a construção do pós-neoliberalismo no Brasil deu-se pela decisão do governo Lula de priorizar as políticas sociais e também pela reinserção do país no cenário do mercado e da política internacional. Ao priorizar as políticas sociais, conseguiu mudar a estrutura social e, ao trabalhar por essa reinserção, conseguiu se destacar mundialmente. Com a crise de 2008, o governo consolidou o papel ativo do Estado por meio de políticas anticíclicas que resistiram aos influxos recessivos que vieram dos países centrais do sistema capitalista.

Sader (2013) acentua que mesmo os últimos governos, considerados pós-neoliberais, tiveram de se adaptar aos retrocessos impostos pelo neoliberalismo (apesar dos esforços contrários a ele), como a desindustrialização, o protagonismo de exportador primário, uma sociedade fragmentada e ideologias consumistas. Esses governos são considerados pelo autor como de resistência, pois construíram seus mandatos como resposta às tendências recessivas impostas pelos governos neoliberais que são o centro nervoso do capitalismo. No caso do Brasil, era necessário quebrar o papel hegemônico do capital financeiro, que tem como foco

os investimentos especulativos e a atividade econômica antissocial, os quais não geram empregos nem bens. Era ainda primordial aumentar as formas de tributação sobre a movimentação do capital financeiro, promover uma reforma tributária mais contundente e socialmente justa - ou seja, sob o princípio: quem tem mais, pague mais -, reforçar a atuação dos bancos públicos e exigir contrapartida a todas as formas de isenção e subsídios do governo em investimentos produtivos que gerem empregos. Essas são algumas medidas que Sader (2013) acredita serem decisivas para a quebra da hegemonia do capital financeiro, fortalecido pelo neoliberalismo.

O efeito imediato da consolidação do ideário neoliberal para os trabalhadores é a desregulamentação do mercado de trabalho, mercado que se torna mais informal e apresenta uma diminuição significativa no percentual de carteiras assinadas. O resultado é a flexibilização dos direitos trabalhistas garantidos por lei e, evidentemente, falência do sistema de Previdência Social, que é mantido pelos trabalhadores com carteira assinada, ou seja, que trabalham no mercado formal, base para a conquista do chamado *pleno emprego*.

As exigências do mercado determinam as condições financeiras das empresas. Pode-se utilizar como exemplos os Correios e a Petrobrás que, além de perderem sua credibilidade, têm sido constante alvo de corrupção e má administração pública.

A sobrecarga para os trabalhadores dos Correios é demasiada. O trabalhador necessita de reconhecimento de seus esforços, por meio de melhorias de condições de trabalho, ganho salarial, efetivação de um plano progressivo de cargos e salários e estabilidade do clima organizacional onde atua. Esses aspectos são regularmente desestabilizados em decorrência das demandas neoliberais impostas pelo grande capital atreladas a uma política econômica nacional que danifica o patrimônio do país. Essa conjuntura pode comprometer o emprego de mais de 120 mil brasileiros que trabalham diariamente em uma empresa pública considerada até o momento produtiva, como a ECT.

Para Mota e Amaral (2010) a reestruturação da produção e reorganização dos mercados são necessidades próprias para o estabelecimento de um *novo equilíbrio*. São características de uma conjuntura de crise que tem por base as exigências da reorganização do papel das forças produtivas na recomposição do ciclo de reprodução do capital e afetam tanto a esfera da produção quanto as relações sociais. Segundo as autoras (2010), o pragmatismo econômico fica evidente na subordinação dos processos sociais às necessidades de reestruturação (ajustes e reformas). Assim, impede, na prática, a consolidação de projetos sociais. O processo técnico torna-se responsável pela nova ordem do trabalho. Então, a principal tarefa do capital tem sido construir barreiras que revertam a queda das taxas de

lucro, razão primordial da intensificação dos métodos de trabalho que dinamizam o desenvolvimento das forças produtivas.

As autoras (2010) analisam que a criação de novas formas de produção de mercadorias, mediante a racionalização do trabalho vivo por meio da ciência e da tecnologia, e a implementação de formas de externalização da produção permitem o aumento da produtividade e reduzem o custo.

Segundo Mota e Amaral (2010), o ideário neoliberal consolidou-se no Brasil como uma estrutura moderna, tendo como vertentes a competência e a eficiência do setor privado. O Estado diminui sua responsabilidade em relação às garantias de proteção ao trabalho, à empregabilidade e às parcerias do capital com o trabalho. Assim, consolidou a difusão das ideias e valores neoliberais, que reconceituam as reivindicações e conquistas históricas das classes trabalhadoras. Ao submeter os direitos sociais e trabalhistas à lógica da funcionalidade do mercado, pretende-se implantar uma estratégia de desvalorização e *remercantilização* da força de trabalho.

As autoras analisam que a expansão do capital requer e exige recusa à plena cidadania, ainda que formal (MOTA; AMARAL, 2010). A quebra dos direitos sociais é necessária para a manutenção da acumulação da velha/nova cidadania burguesa. Aliado a ela, é traço do neoliberalismo a intensificação do trabalho e sua exploração com o objetivo do superlucro, essência do capitalismo.

Essa realidade é vivida pela força de trabalho da ECT e pode ser constatada na redução do poder de reivindicação do sindicato, no aumento abusivo da carga de trabalho (que não é evidente em números gerais, e sim por segmento de serviço), na defasagem da contratação de mão de obra, no investimento em benefícios (salários indiretos), na perda progressiva dos ganhos de salários e na mudança do estatuto da empresa que redefine sua função social. Todos esses fatores confirmam a consolidação da política neoliberal.

Mota e Amaral (2010) avaliam que as mudanças ocorridas na reestruturação produtiva exigiram que as relações entre Estado, sociedade e mercado se concretizassem em um conjunto de medidas de ajuste econômico e de reformas institucionais que priorizassem os mecanismos de privatização e as pressões do empresariado e da burocracia estatal para suprimir os direitos sociais e trabalhistas e a *naturalizar* a superexploração do trabalho.

2.3 A GLOBALIZAÇÃO E A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NOS CORREIOS

Para Marx (2010), a rapidez dos meios de comunicação contribui tanto para o aumento do conhecimento quanto da riqueza. Segundo ele, a *extensão do mercado* significa o número

de trabalhadores e sua força produtiva. À medida que esse número cresce, a força produtiva da sociedade aumenta, em razão composta daquele aumento, multiplicada pelos efeitos da divisão do trabalho, do avanço do conhecimento e do aperfeiçoamento dos meios de transporte. Estes fatores facilitam o intercâmbio entre países distantes e atuam na divisão do trabalho, significam um aumento real do número de pessoas e colocam mais trabalhadores em comunicação uns com os outros ou mais produtos para serem trocados.

A globalização se expressa, então, na necessidade de expansão do capitalismo. O aumento da força produtiva gera nova divisão do trabalho, a expansão do mercado é proporcional ao aumento da força de trabalho e o desenvolvimento de tecnologias nos meios de comunicação privilegia a expansão do mercado, ou seja, a globalização.

Segundo Ianni (2013), o capitalismo é um processo civilizatório universal, um modo de produção material e espiritual que se desenvolve continuamente e é, concomitantemente, nacional e internacional. Tem como característica uma tendência de crescimento que se acentuou ao longo da época contemporânea. Apesar das suas oscilações cíclicas, suas crises e contradições, o capitalismo se expandiu, generalizou-se e se recriou, não somente como modo de produção material, mas também espiritual. Engloba relações, processos e estruturas regionais, nacionais e mundiais, envolvendo indivíduos e coletividades, grupos e classes sociais, etnias e minorias, nações e continentes. Para o autor (IANNI, 2013), a história do capitalismo é a história da mundialização, da globalização do mundo. É um processo histórico que tem longa duração, com ciclos de expansão e retração, ruptura e reorientação.

O capitalismo oportuniza a criação de novas articulações econômicas, políticas e culturais, ao criar um perfil novo para a sociedade, uma sociedade global, um tipo de sociedade civil mundial. Ianni (2013) considera que a dinâmica dos meios de produção, das forças produtivas, da tecnologia, da divisão internacional do trabalho e do mercado mundial é determinada pelas exigências das empresas, corporações, conglomerados multinacionais, transnacionais, mundiais, globais e planetários. Pondera que a reprodução ampliada do capital visa à concentração e à centralização de capitais e assim universaliza uma nova realidade com um renovado ímpeto, recriando relações nos quatro cantos do mundo. Por meio de pressões, sofridas pelas nações socialistas, o capitalismo consegue bloquear ou romper seus sistemas econômicos, expandir o capital e transformar essas nações em novos mercados para ser explorados.

Ianni (2013) argumenta que o ininterrupto revolucionar dos meios de produção, a oscilação constante das condições sociais, a incerteza e a agitação eternas diferenciam a época burguesa de todas as anteriores. Todas as relações fixas e cristalizadas e todas as crenças e

opiniões decorrentes dessas relações são dissolvidas diante do avanço mundial do capitalismo. Tudo o que era considerado sólido e estável torna-se volátil, o sagrado é profanado e os homens são obrigados a encarar com sobriedade e sem ilusões sua posição na vida, nas suas relações recíprocas. A necessidade incessante de ampliar os mercados empurra a burguesia para todas as partes do globo terrestre. Assim ela se estabelece e cria vínculos, expandindo-se em todas as partes do planeta.

Para Ianni (2013), o domínio do capitalismo, tanto na esfera da produção material quanto na esfera espiritual, torna-o um processo civilizatório em que tudo se move; ao mesmo tempo que produz e se reproduz, modifica, transforma e se transfigura. Assim, desenraizam-se povos, culturas, religiões, línguas, modos de ser, que são replantados perto ou longe, além dos mares e oceanos, em outros continentes.

Segundo Mészáros (2007), as categorias *capital social total* e *totalidade do trabalho* equivalem à globalização, já que a única estrutura conceitual capaz de dar sentido ao sistema capitalista só pode ser global. Não há meios do capital se restringir e não existe nenhuma força capaz de restringir o sistema do capital sem que este seja superado. Assim, o capital teve de seguir seu curso e sua lógica de desenvolvimento: abraçar a totalidade do planeta. Para o autor, isso já estava implícito nas obras de Marx.

Mészáros (2007) considera que a pluralidade de capitais no interior das comunidades particulares é a base teórica do *liberalismo*, que alimenta a ilusão de uma liberdade em ampla escala. Para o autor o capitalismo não é homogêneo, é repleto de contradições, o que significa grandes complicações para a *globalização*. Esta, como está posta, nada mais é que uma grande ilusão, por sugerir que vivemos todos sob um *governo global* capitalista que seguramente obedecerá às regras de um governo unificado. Isso não existe. Na realidade, o que existe é uma multiplicidade de divisões e contradições. O *capital social total* é a categoria abrangente que incorpora a pluralidade de capitais com todas as suas contradições.

Para Mészáros (2007) a categoria *trabalho total* jamais será homogênea, visto que traz na sua concepção contradições inerentes ao sistema capitalista. O capitalismo sobrevive em função das contradições históricas impostas às parcelas do trabalho, que se opõem e lutam umas com as outras, concorrem entre si, não são simplesmente parcelas particulares em confronto.

O funcionamento do sistema capitalista decorre das divisões e contradições intrínsecas a ele. O sistema é insuperavelmente contraditório, constituído no antagonismo social, visa à concorrência e tem sua base na dominação estrutural do trabalho. Mas esse sistema se desdobra dinamicamente; sua convergência ao desenvolvimento do sistema global não pode evitar que seja a ele entrelaçado e, ao mesmo tempo, profundamente contraditório.

Mota e Amaral (2010) analisam que a reestruturação industrial impôs mudanças que determinaram novas formas de domínio do capital sobre o trabalho e geraram uma reforma intelectual e moral com o objetivo de construir outra cultura do trabalho e uma nova racionalidade política e ética compatível com a sociabilidade requerida. Essas novas formas de domínio exigem a socialização de valores políticos, sociais e éticos e a produção de padrões de comportamento que correspondam às necessidades de mudança nas esferas da produção e da reprodução social. Para as autoras, o conjunto de transformações – de ordem técnica e, principalmente, política - é consequência das mudanças do mundo do trabalho, que buscam viabilizar novas condições de acumulação.

Segundo Antunes (2011), a era da *informatização* do trabalho, do mundo *maquinal e digital* transformou-se na época da informalização do trabalho, com trabalhadores terceirizados, precarizados, subcontratados, flexibilizados, trabalhadores com tempo parcial, o *ciberproletariado*. Foram criados projetos-piloto como o denominado *Distrito C*¹⁵, desenvolvido pela *Telefônica* na Espanha, concebidos pelo sistema de *competências e metas*. Para o autor, a informalização do trabalho não atingiu somente a classe trabalhadora; o sentido da informalidade cresceu e atingiu também os níveis gerenciais. A informalidade, no sentido amplo, significa trabalhadores desprovidos de direitos e sem carteira assinada. A ampliação do desemprego, a precarização exarcebada, o rebaixamento salarial e a perda crescente de direitos são características resultantes do processo de *lio-filização* organizacional (em que as substâncias vivas são eliminadas), ou seja, é o *trabalho vivo* sendo substituído pelo maquinário técnico-informacional presente no *trabalho morto*. E essa empresa *lio-filizada*¹⁶ cria um *novo tipo de trabalho* que os capitais denominam de modo mistificado de *colaborador*.

O termo *colaborador* era utilizado pela ECT para designar os seus trabalhadores até o ano de 2010. Apesar da reformulação dos manuais e de, atualmente, a força de trabalho ser denominada de “empregado”, o termo ainda é utilizado.

Antunes (2011) considera que esse *novo tipo de trabalho* exige um trabalhador polivalente, gestado na fase da desespecialização multifuncional, expressiva da enorme intensificação dos ritmos, tempos e processos de trabalho. Está presente tanto no mundo industrial como nos serviços e até no agronegócio.

¹⁵ Distrito C é um *campus* empresarial da empresa espanhola de telefonia *Telefônica*. Está localizado ao norte da cidade de Madri. É um enorme complexo de prédios onde estão a sede da Empresa e diversos empreendimentos. Fonte: Sobre a telefônica. Disponível em: <www.telefonica.com>. Acesso em: 12 mar.2015.

¹⁶ Segundo Antunes (2009), “lio-filização organizativa” é uma expressão utilizada por Juan J. Castilho para elucidar o processo de terceirização e enxugamento das unidades produtivas. Antunes (2009) o utiliza também para se referir ao processo de enxugamento das empresas.

Para os trabalhadores da ECT/DR/GO, a globalização e a evolução tecnológica incidiram diretamente no cotidiano do seu labor. O aumento expressivo do mercado internacional refletiu fortemente nas atividades desenvolvidas por essa força de trabalho. No próximo item será desenvolvida uma análise mais detida à realidade dessa empresa pública.

2.4 A GLOBALIZAÇÃO E SUAS IMPLICAÇÕES PARA OS TRABALHADORES DA – DIRETORIA REGIONAL DE GOIÁS

A satisfação das necessidades das sociedades, cada vez mais afluentes, é criada pelo processo por meio do qual são satisfeitas (IANNI, 2013); ou seja, o aumento do consumo e a contrapartida do aumento da produção agem por sugestão (ou conectividade) na criação de necessidades. Assim, as necessidades passam a depender da produção e esta, em um nível mais elevado, significa apenas um nível a mais de criação de necessidades que implicam urgente nível elevado de satisfação. O autor (2013) pondera que a racionalidade própria desse modo de produção material e espiritual constrói, progressivamente, tudo à sua imagem, subordinando as coisas, os povos e as ideias.

Ianni (2013) avalia que a *moeda internacional* a que a *ciência econômica global* se refere esconde a forma propriamente geral do capital. Para ele, a esfera da economia global realiza-se plenamente como capital singular, particular e geral, cujas mediações são feitas pelas agências, organizações, empresas, corporações, conglomerados, mercados, telecomunicações, informáticas, eletrônicas ágeis e invisíveis. Os vários setores produtivos, nos mais diversos países, concretizam o capital tornando-o singular em sua forma; as diversificadas economias nacionais ou organizadas em blocos configuram-se como capital em sua forma particular; e a economia global é o lugar privilegiado em que o capital geral suplanta o particular e o singular.

O advento da internet oportunizou o avanço das relações comerciais e a expansão dos mercados. Essa expansão exigiu da ECT uma reestruturação dos seus processos produtivos. Desde 2009, ela vem adotando uma nova identidade corporativa que tem como missão¹⁷: “fornecer soluções acessíveis para conectar pessoas, instituições e negócios, no Brasil e no mundo”. E tem como visão¹⁸: “ser uma empresa de classe mundial”. Para que a missão e a visão da Empresa se concretizassem, diversas mudanças ocorreram no seu ambiente organizacional.

¹⁷ Fonte: <www.correios.com.br>. Acesso em 12 mar.2015.

¹⁸ Fonte: <www.correios.com.br>. Acesso em 12 mar.2015.

A ECT compromete-se a oferecer produtos e serviços que atendam às necessidades e aos anseios dos seus clientes. As palavras missão e clientes, adotadas na redefinição organizacional, significam um reforço à adesão (consolidada) às novas estruturas produtivas, pós-neoliberalistas. Busca-se atender plenamente às necessidades dos clientes e da sociedade, promover a integração sem fronteiras e cumprir os compromissos de pontualidade e segurança. Sua aspiração é contribuir para a competitividade do país e ser considerada líder em seu setor de atuação; ou seja, todos os princípios capitalistas são incorporados à identidade empresarial nesta fase de pós-reestruturação produtiva.

O significado dessa nova identidade corporativa da Empresa é a mudança na forma de atuar. Sua finalidade é entregar cartas e encomendas, mas ela expandiu a atuação para o mercado internacional e para os serviços, via internet. Foram impostos novos padrões de exigência e um rígido controle quanto ao tempo de entrega, para não comprometer o compromisso de pontualidade que oferece para os seus clientes nacionais e internacionais.

Em 17 de maio de 2013 foi aprovado o Decreto nº. 8.016 (Anexo A) que alterou o Estatuto Social da ECT. De acordo com ele, o objeto social da Empresa é planejar, implantar e explorar o serviço postal e o serviço de telegrama; explorar os serviços postais de logística integrada, financeiros e eletrônicos e as atividades correlatas; e exercer outras atividades afins, autorizadas pelo Ministério das Comunicações. Esta alteração no objeto social amplia a atuação da Empresa e lhe concede o direito de investir em qualquer setor, desde que aprovado pelo referido ministério.

Em 03 de março de 2015 foi publicada no boletim interno da ECT/DR/GO uma nota alusiva à nova estrutura organizacional da Empresa (Anexo B). Essa nota esclarece que a Consultoria EY, após diversas análises em empresas consideradas referência na indústria global com práticas em classe mundial, com o objetivo de identificar boas práticas, realizou o diagnóstico da ECT e chegou à seguinte conclusão: o nível dos serviços de suporte afeta o desempenho dos Correios; foram identificadas sobreposições de funções e necessidade de centralizar atividades de suporte para que as áreas de negócios concentrem seus esforços nos processos finalísticos. Assim, por meio do diagnóstico apresentado pela consultoria, constatou-se a necessidade de adotar um modelo empresarial mais propício ao desenvolvimento de negócios e voltado às necessidades dos clientes. A nota reafirma, ainda, que a nova estrutura tem o objetivo de fortalecer a empresa, que não serão feitas demissões de empregados nem há risco de privatização.

Centralizar as atividades de suporte significa acabar com as áreas de suporte nas vinte e oito Regionais que compõem a ECT, ou seja, as áreas onde se encontram as gerências de

Engenharia, Administração e Recursos Humanos serão extintas. Os trabalhadores que atualmente estão lotados nessas gerências não serão demitidos, mas, não havendo função para eles em outra área, executarão quais atividades? O exemplo mais recente foi o desmantelamento da Assistência Médico-Hospitalar dos Correios para a criação da Caixa de Assistência Médica, denominada Postal Saúde. Os profissionais de Medicina que atendiam os trabalhadores da Empresa e seus dependentes nos ambulatórios médicos não foram aproveitados na Caixa de Assistência e estão sem atividade.

Se a Gerência de Engenharia for extinta, os profissionais de Engenharia e Arquitetura irão atuar onde, já que a atividade fim da Empresa é a entrega de cartas e documentos, e os centros de suporte são criados na Administração Central ou na Diretoria Regional de São Paulo? Todas as assistentes sociais da Empresa foram subordinadas ao Departamento de Saúde Preventiva (recém-criado). As seções antes denominadas Seções de Serviço Social e Cidadania foram extintas e ainda não há novas atribuições ou determinações.

Considerando a adoção do referencial de reestruturação produtiva que encorpa o *just in time*¹⁹ e a focalização no produto finalístico da ECT, o que se constata não é a privatização, mas o sucateamento das atividades que não compõem a finalidade empresarial.

Em 10 de março de 2015 foi publicada no Boletim Interno da ECT/DR/GO nova nota sobre a nova estrutura organizacional dos Correios. Informa-se que a ECT vai operar com quatro unidades de negócios denominadas UENs, em conjunto com quatro vice presidências de suporte (*Compliance*²⁰ e Jurídica; Finanças; Corporativa e Serviços). Segundo a nova proposta, esse modelo está alinhado às boas práticas de mercado e, assim, aumenta a visão dos negócios para a organização. É destacado que essa mudança dará maior foco aos clientes e à geração de receita e que a nova estrutura tornará a governança da Empresa mais moderna, sem risco de demissão ou de privatização.

Costa (2010) afirma que a racionalidade e a lógica da produção capitalistas têm se cristalizado no setor de prestação de serviços. Este fato altera os padrões de incorporação da força de trabalho, o que se confirma na crescente diversificação do uso desta na ampliação do leque de ocupações, no aperfeiçoamento dos critérios de aferição da produtividade e na especificação de novas tarefas e especialidades.

¹⁹ Antunes (2011) define *just in time* como o melhor aproveitamento possível do tempo de produção (incluindo-se o transporte e o controle de qualidade e estoque).

²⁰ *Compliance*: assegurar o cumprimento de normas e procedimentos e, principalmente, preservar sua imagem perante o mercado. Fonte: Associação Brasileira de Bancos Internacionais - ABBI. Documento Consultivo “Função de Compliance”, 2004, disponível em: <www.abbi.com.br> Função de compliance. Acesso em 12 de mar. 2015.

Embora os números gerenciais não demonstrem o aumento da carga de trabalho, quando se analisam as horas trabalhadas é possível avaliar as mudanças ocorridas nas atividades e alguns fatores que contribuíram para o aumento da carga laboral. Um exemplo é o aumento na modalidade de encomendas internacionais via internet - ocorrido em função da demanda do setor de comércio nacional e internacional -, que utiliza a modalidade PAC (Serviço de encomenda da linha econômica para o envio exclusivo de mercadoria). Os dados apresentados no quadro abaixo ilustram essa realidade:

Quadro n.º 1 – Dados da Diretoria Regional de Goiás referente ao quantitativo de objetos distribuídos.

ANO	QUANTITATIVO DE OBJETOS DISTRIBUÍDOS POR ANO COM A UTILIZAÇÃO DA MODALIDADE PAC
2011	772.226
2012	957.640
2013	1.240.296
2014	1.521.325

Fonte: Vice-Presidência de Logística e Encomendas/Institucional/intranetac/.Departamento de Gestão do Tratamento de Encomendas. Acesso em: 15 fev. 2015.

Elaboração: Cláudia Veiga Martins.

O significado dos dados apresentados para os trabalhadores da Empresa é evidente. Grande parte dessas encomendas são internacionais. É necessário que sejam recebidas, taxadas e verificadas pela Receita Federal, o que pode gerar atraso, devido à quantidade de objetos recebidos diariamente do mundo inteiro. Mesmo que a Empresa argumente em sua defesa, ela é constantemente criticada pelos clientes e também pela imprensa. Na realidade, a Receita Federal é um órgão independente dos Correios; em relação a ela, a Empresa não tem autonomia.

O atraso e a retenção de objetos nas alfândegas contribuem para aumentar a carga de trabalho, tanto dos carteiros quanto dos OTTs. Quando as cargas são liberadas, ocorre tumulto, sobrecarga, cobranças contínuas e horas extras, principalmente nos finais de semana. Para os carteiros que trabalham quarenta (40) horas semanais carregando dez (10) quilos por dia de carga e ainda fazem hora extra nos finais de semana, quando a carga acumula, isso significa um desgaste físico maior em atividades que exigem muito esforço físico. Portanto, esses trabalhadores são, de fato, mais propensos a desenvolver doenças ortopédicas. É importante lembrar que aqueles carteiros com função motorizada fazem entrega das mercadorias em veículos (motos ou carros) e enfrentam outros problemas relacionados ao trânsito: sofrem o estresse de permanecerem dirigindo por quatro (4) ou mais horas diárias, param em lugares onde não há estacionamento, descarregam e repetem essa operação

continuamente.

Outro fator relevante a ser considerado é a atribuição dos atendentes comerciais, que vai além das atividades específicas da Empresa. Todas as transações bancárias realizadas nas agências do Banco do Brasil podem ser realizadas nas agências dos Correios e são executadas pelos trabalhadores que têm o cargo de Atendente Comercial.

Para Costa (2010), o setor de serviços representa nas empresas uma parte da dinâmica de acumulação, vindo a se configurar como um grande valor no conjunto das transformações societárias, com o processo de reestruturação produtiva e a globalização da economia.

3. O SERVIÇO SOCIAL NOS CORREIOS E SEUS DESAFIOS EM TEMPOS DE NEOLIBERALISMO E GLOBALIZAÇÃO

O presente capítulo é composto pelos seguintes conteúdos: 3.1- Serviço Social e contradições do espaço profissional; 3.2 - O Serviço Social na ECT e a direção posta no projeto ético-político-profissional da categoria no Brasil e 3.3 - Complexificação das demandas (re)estabelecidas ao profissional de Serviço Social no contexto da ECT/DR/GO. Serão levantadas questões acerca da fundamentação da profissão de assistente social no Brasil e será explanado como a reestruturação do modo de produção afetou o exercício desse profissional na atuação junto aos trabalhadores, ou seja, como ela se dá na conjuntura atual, em meio às consequências da consolidação do ideário neoliberal.

Serão abordadas as contradições existentes no âmbito das empresas que exigem desse profissional uma prática comungada com os objetivos corporativos, isto é, um exercício profissional com estratégias que compactuem com o aumento da produtividade, com os salários indiretos e com a aquiescência do trabalhador. Dificulta-se, portanto, uma leitura crítica do ambiente organizacional.

O capítulo também analisará a prática do assistente social dentro de uma estrutura complexa e paradoxal como a ECT, demonstrando as atividades e qualificações exigidas a esses profissionais.

3.1 O SERVIÇO SOCIAL E AS CONTRADIÇÕES DO ESPAÇO PROFISSIONAL

A atuação do profissional de Serviço Social no espaço de trabalho é caracterizada pela contradição, já que esse profissional é mediador das relações sociais decorrentes do modo de produção capitalista. De um lado, o capital, e do outro o trabalho. E ainda há condição do profissional ser também um trabalhador, ou seja, de constituir a mesma classe social do público que atende.

As contradições são mais evidentes quando a atuação desse profissional se dá em uma organização privada, considerando que os espaços por ele ocupados geralmente são ligados à estrutura de recursos humanos. A sua principal demanda é garantir a produtividade do trabalhador por meio de estratégias que estabeleçam um clima organizacional favorável à produtividade, já que, para as organizações, a razão da própria existência é o lucro. Trabalhador que não produz compromete os resultados estabelecidos, e o profissional especializado para interferir nessa realidade é o assistente social. Assim, ele atende à demanda

do capital (ao tentar adequar a produtividade do trabalhador às necessidades da empresa) e também tentará intervir para que esse trabalhador não perca a sua fonte de sustento e tenha condições de exercer sua atividade com saúde e boas condições de trabalho.

Para Marx (2008), as relações de produção são determinadas pelo grau de desenvolvimento alcançado pelas forças produtivas e a totalidade dessas relações constitui a estrutura econômica da sociedade, base na qual se elevam as superestruturas jurídica e política, que correspondem às formas sociais de consciência. O modo de produção da vida material condiciona o processo de vida social, política e intelectual. Assim: “Não é a consciência dos homens que determina o seu ser; ao contrário, é o ser social que determina a sua consciência” (MARX, 2008, p.48).

Lukács (2012) considera que o trecho acima referenciado da obra marxiana é uma determinação ontológica do ser social e demonstra como é rico o campo de interações e de inter-relações imprescindíveis para a apreensão ideal da totalidade em sua concretude clara e ricamente articulada.

Para Iamamoto e Carvalho (2013), é importante entender a profissão de assistente social na sociedade capitalista como um dos elementos que participa da reprodução das relações de classes e do relacionamento contraditório entre elas. Historicamente, essa profissão é uma especialização do trabalho coletivo inserida na divisão social do trabalho, decorrente de uma sociedade industrial. Ponderam os autores que a reprodução das relações sociais não se restringe ao processo de produção nem aos elementos substanciais do processo de trabalho. Abrange mais que a produção, o consumo, a distribuição e a troca de mercadorias; refere ao sentido da reprodução espiritual, ou seja, das formas de consciência social. Assim, abrange as consciências jurídicas, religiosas, artísticas ou filosóficas e por meio delas se dá a apreensão das mudanças que ocorrem nas condições materiais de produção. Por esse processo são gestadas e recriadas as lutas pelo poder e pela hegemonia das diferentes classes sociais, haja vista que o movimento de reprodução do capital é o que dá sustentação e continuidade à organização dessa sociedade. Logo, o Serviço Social, como instituição componente desta, não tem como fugir dessa lógica, mas deve ter uma posição crítica sobre ela, embasado teórica e historicamente. As condições que caracterizam o exercício profissional afirmam a dinâmica das relações sociais vigentes em determinadas conjunturas históricas.

Segundo Iamamoto e Carvalho (2013), a prática histórica de Serviço Social tem sido atender, prioritariamente, a uma demanda do capital ou do trabalho, tendo por suposto que estas forças contraditórias não se excluem do contexto profissional, já que são constituintes das relações sociais resultantes do modo de produção capitalista. O assistente social exerce

uma função mediadora entre os personagens sociais e esses personagens têm suas peculiaridades, já que cada um tem um modo próprio de ser, de atuar e de ver o mundo, e trazem consigo as determinações sociais derivadas das posições que ocupam no processo de produção e no jogo do poder. Com o desenvolvimento das forças produtivas e das relações geradas nesse processo, determinam-se *novas* necessidades sociais e novos impasses que exigem profissionais especialmente qualificados para o atendimento de novas demandas, dentro de um parâmetro de racionalidade e eficiência intrínseco à sociedade capitalista.

Conforme Yamamoto e Carvalho (2013), o Serviço Social se desenvolve como profissão reconhecida na divisão social do trabalho a partir do desenvolvimento capitalista industrial e da expansão urbana, os quais propiciaram a constituição das novas classes sociais: o proletariado e a burguesia industrial, em um contexto em que a hegemonia do capital industrial e financeiro eram - e ainda são - determinantes para o surgimento da *questão social*.

Yamamoto e Carvalho (2013) avaliam que a *questão social* é a base que justifica esse tipo de *profissional especializado*. A *questão social* não é senão as consequências do processo de formação e desenvolvimento da classe operária e de sua participação na política da sociedade, na exigência de seu reconhecimento como classe por parte do empresariado.

Para os autores, a evolução da *questão social* avança à medida que o desenvolvimento das forças produtivas e da divisão do trabalho se consolida e muda as formas e o grau de exploração da força de trabalho. Essas mudanças exigem um posicionamento das diversas frações da classe dominante, que, conforme a conjuntura da crise vivenciada, alteram suas “respostas”. A evolução da questão social apresenta duas faces: uma é a situação objetiva da classe trabalhadora, que historicamente é modificada devido ao modo de produção e à forma em que se dá a apropriação do trabalho excedente; assim, desenvolve capacidade de organização e luta na defesa de seus direitos, na procura de satisfação de suas necessidades imediatas de sobrevivência. A outra face é a diferente maneira de interpretar e de agir em relação à questão social, proposta pelas diversas frações que compõem a classe dominante, apoiadas no e pelo poder do Estado.

Para os profissionais de Serviço Social que atuam em empresa pública que também visa à produtividade e à lucratividade, o exercício profissional torna-se talvez ainda mais contraditório. A atuação desses profissionais é mais restrita e controlada; as ações a serem desenvolvidas são pulverizadas e ficam a critério das Diretorias Regionais. Assim, a autonomia de atuação é muito limitada e há pouco reconhecimento profissional. Geralmente os assistentes sociais são estigmatizados como aqueles que só conseguem reclamar e levantar problemas, ao passo que são contratados para apresentar soluções.

3.2 O SERVIÇO SOCIAL NA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS E A DIREÇÃO POSTA NO PROJETO ÉTICO-POLÍTICO-PROFISSIONAL DA CATEGORIA NO BRASIL

Segundo Anjos (1998), a origem do Serviço Social na ECT surgiu com a necessidade de uma política mais completa de Recursos Humanos. No ano de 1974 foi criado o Departamento de Recursos Humanos (DRH) e em dezembro de 1975 foram contratadas para o quadro de pessoal da Sede dos Correios em Brasília (Administração Central – AC) as duas primeiras assistentes sociais: Corali Aparecida Bugano de Alcântara e Mirian Farias de Oliveira Occhi. Inicialmente elas se preocuparam em normatizar os procedimentos que seriam adotados pelas áreas. No ano de 1976 iniciaram os trabalhos e a atuação em equipes interprofissionais, com a parceria dos gestores das áreas.

Anjos (1998) relata que as principais atribuições do Serviço Social na época eram:

1. Contribuir para a manutenção do diagnóstico social atualizado da Empresa por meio de pesquisas e levantamentos que envolvam aspectos humanos concernentes à situação de trabalho, como: relações interpessoais e intergrupais, família, saúde, lazer, educação, segurança, situações econômicas e socioculturais;
2. Planejar, executar e avaliar programas de bem-estar a partir do diagnóstico da realidade, visando à integração empregado/Empresa;
3. Desenvolver trabalhos em nível individual em caráter educativo, terapêutico e preventivo, objetivando o tratamento de situações identificadas;
4. Desenvolver trabalho em equipe interdisciplinar;
5. Prestar cooperação técnica necessária aos diversos órgãos regionais;
6. Realizar estudos sobre convênios que envolvam atividades de caráter social;
7. Elaborar e propor instrumentos normativos relativos à sua área de competência;
8. Estabelecer intercâmbio de informações sobre serviço social com entidades que atuem nesta área.

Conforme o item 2.1.6 do Plano de Cargos, Carreiras e Salários/2008, ainda vigente na ECT, o assistente social tem as seguintes atribuições:

1. Planejar, desenvolver, coordenar e avaliar ações socioeducativas no âmbito da empresa em questões que impactam no clima organizacional, na responsabilidade social, na qualidade de vida e bem-estar dos empregados e nos processos de trabalho de acordo com as normas e procedimentos em vigor.

2. Implementar projetos e ações de caráter preventivo e educativo que priorizem o desenvolvimento social, as relações interpessoais, o empreendedorismo, a empregabilidade, a valorização e o reconhecimento dos empregados.
3. Elaborar, acompanhar e avaliar projetos de natureza social com vistas a subsidiar a empresa na implementação de suas políticas sociais.
4. Desenvolver, coordenar, analisar e orientar estudos, pesquisas, projetos e sistemas de natureza social que visem contribuir para a satisfação dos empregados e para a melhoria contínua dos processos de trabalho.
5. Mapear e monitorar as demandas sociais internas subsidiando a elaboração de proposições, bem como a análise da cultura, clima organizacional e formulação do planejamento estratégico da Empresa.
6. Elaborar e disseminar, interna e externamente, as produções técnicas de natureza social que contribuam para a melhoria das práticas e divulgação das iniciativas da empresa.
7. Instrumentalizar gestores para o gerenciamento cotidiano de situações sociais, assessorando-os no desenvolvimento de competências necessárias a um ambiente organizacional favorável à motivação e ao comprometimento das pessoas com a excelência do trabalho.
8. Realizar atendimentos de natureza social e orientar os empregados e seus familiares, com vistas: à análise e à avaliação do tipo de assistência requerida e dos recursos disponíveis, instruindo-os sobre as suas formas de acesso; ao desenvolvimento de suas potencialidades, respeitando os valores morais, éticos e a diversidade e sob manutenção do sigilo profissional;
9. Participar de equipes multiprofissionais para o trato das questões de natureza social, nos aspectos financeiro, familiar, da dependência química, do absenteísmo, do clima organizacional, da Reabilitação Profissional, do relacionamento interpessoal e outros.
10. Analisar e elaborar pareceres, relatórios técnicos e estudos socioeconômicos de acordo com as demandas dos empregados e seus dependentes ou das áreas clientes da Empresa;
11. Elaborar e manter atualizado o cadastro de recursos da comunidade, públicos e privados, bem como divulgar as políticas públicas para viabilizar o acesso dos empregados aos programas oferecidos.
12. Orientar tecnicamente estagiários em Serviço Social.

13. Elaborar e manter atualizada as normas, diretrizes e procedimentos de sua área de atuação.
14. Atuar nos diversos segmentos corporativos em que sejam requeridas competências inerentes à formação técnica do profissional de Serviço Social²¹.

Para Serra (2000), as transformações societárias de toda ordem: econômica, política, social e cultural estão alterando e/ou produzindo novas necessidades sociais. Assim, são criadas e recriadas demandas às profissões. É um processo de mudanças, em que são recicladas as velhas necessidades sociais ou até produzidas novas; conseqüentemente, demandas são advindas. Essas mudanças estão redefinindo as necessidades postas no campo empresarial, no terreno do Estado e no interior dos aparelhos da força de trabalho. Essas necessidades estão sujeitas às determinações das demandas de diferentes práticas sociais e medeiam as exigências sociais para atender, em última instância, às necessidades do capital.

Serra (2000) analisa que em outras profissões não há obrigatoriedade dessa mediação. O profissional de Serviço Social, contudo, praticamente só atua em instituições, ou seja, a profissão é institucionalizada, sendo inexistente a prática autônoma. Sob este aspecto, a profissão de assistente social tem *uma disjunção, uma separação* entre quem demanda e quem recebe diretamente os serviços. São instituições estatais e privadas que contratam o profissional para prestar serviços a determinada demanda, ou seja, sempre há um *atravessador* entre o profissional e seu público destinatário. Essa característica dá ao Serviço Social uma condição peculiar, a necessidade de analisar o duplo movimento em relação ao conhecimento das demandas. É imprescindível conhecer as que provêm do capital, do Estado e do trabalho, considerando as constantes alterações estruturais do modo de produção que as definem e que também as impõem ao profissional.

É necessário que o assistente social consiga romper os véus da aparência das necessidades sociais, determinados por essas alterações econômico-políticas, à medida que busca identificar as reais necessidades da classe trabalhadora e como elas são determinadas na trama da reestruturação produtiva.

Para César (2010), as empresas têm se preocupado cada vez mais em redefinir as políticas de recursos humanos e a principal redefinição é a implementação de novas modalidades de gestão da força produtiva de trabalho com vistas a novos comportamentos dos trabalhadores, tendo por base a confiança e o envolvimento deles com os objetivos da empresa. As estratégias utilizadas para o alcance dessa confiança e envolvimento são: o

²¹ Fonte: Plano de cargos, carreiras e salários. 2008. In: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS – ECT. **Intranetac** (Rede interna da ECT). Documento interno. Acesso em: 12 de mar. 2015.

desenvolvimento de programas participativos, a ampliação do sistema de benefícios e o incentivo à produtividade do trabalho.

César (2010) analisa, ainda, que o processo de reestruturação produtiva é uma resposta à crise de acumulação capitalista, pois esta exige estratégias de reorganização da produção e dos mercados. Essa reorganização interfere na organização da sociedade e nas relações estabelecidas entre capital, trabalho e Estado. Considerando a atual conjuntura, a ideologia neoliberal oferece suporte político para enaltecer o papel do mercado, em detrimento da ação pública, e esta característica está presente nos Correios.

A autora citada avalia que, no Brasil, essa reestruturação produtiva não substituiu as tradicionais e conservadoras relações de trabalho, apenas as reforçou com a introdução de novos e modernos padrões de produção, o que vem resultando em elevado índice de desemprego e precarização das condições de trabalho.

César (2010) pondera que a modernização das práticas industriais imputa ao trabalhador a sua integração orgânica com o trabalho e esta se dá por meio da subjetividade e da cooperação. Mesmo ocorrendo aumento de produtividade, há redução do trabalho vivo, evidenciada na precarização das condições de trabalho e na intensificação do ritmo na execução das tarefas, e, no Brasil, o cenário político da reestruturação produtiva é a construção de um consentimento passivo dos trabalhadores.

A diminuição da atuação do assistente social na ECT/DR/GO é uma característica marcante desse cenário. As ações antes desenvolvidas por esse profissional foram diluídas e/ou extintas. A atuação é baseada em projetos cooperativos que, embora aprovados na administração central da Empresa, não são executados pela Regional, que alega contingência da área operacional. Isso significa que, em função da excessiva carga laboral, os trabalhadores que atuam na referida área desta Regional (e que representam 88% da força de trabalho) não podem participar de nenhuma atividade oferecida pela Empresa porque haveria atraso nas tarefas diárias. Outra prerrogativa para a não execução das atividades é a diferença entre a receita e as despesas; como elas devem ser equalizadas, as ações consideradas não prioritárias são excluídas. Logo, as ações do profissional de Serviço Social foram restritas e, atualmente, todos os assistentes sociais da ECT foram transferidos para o Departamento de Saúde Preventiva e as atividades ainda não foram determinadas e/ou planejadas.

A reestruturação produtiva da empresa está resultando, na aparência, boicote em relação à atuação historicamente realizada pelo Serviço Social. É como se não houvesse nenhuma demanda dos trabalhadores, já que há consentimento passivo da classe trabalhadora na perda incessante de direitos. Entretanto, ao Serviço Social está posta a necessidade de rever

suas atribuições, agora para atender às novas exigências da “modernização” da Empresa. Aquelas já não abarcam todas as necessidades. Dessa forma, caberá aos profissionais, os únicos habilitados a planejar o trabalho em matéria de Serviço Social, discernir a realidade e serem criativos para se aproximarem ao máximo do projeto ético-político-profissional, ou seja, de uma perspectiva crítica de política social, de sociedade e de profissão. Este projeto, que fundamenta teoricamente a profissão, visa ao desenvolvimento pleno da cidadania, dos direitos e garantias individuais e sociais e das tendências à autonomia e à autogestão social.

Assim, supõe-se que o assistente social propicie aos trabalhadores um pleno desenvolvimento para a invenção e vivência de novos valores, o que, evidentemente, supõe a erradicação de todos os processos de exploração, opressão e alienação. É um projeto ambicioso, se consideradas as demandas para este profissional no contexto pesquisado, embora sua ética e formação teórica possam dar suporte para a prática.

Constata-se que as ações, desde o início do Serviço Social na Empresa, são pautadas na reestruturação produtiva. Apesar das reformulações da profissão, não foram superados os ranços da abordagem psicologizante frente às expressões da questão social postas como demandas para o Serviço Social da ECT.

3.3 COMPLEXIFICAÇÃO DAS DEMANDAS (RE)ESTABELECIDAS AO PROFISSIONAL DE SERVIÇO SOCIAL NO CONTEXTO DA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS – DIRETORIA REGIONAL DE GOIÁS

A atuação do assistente social da ECT está subordinada à gestão de saúde preventiva da Empresa. O programa corporativo antes coordenado pelas assistentes sociais, denominado Programa Escolhas, permanece sem alteração; entretanto, não há nenhuma orientação sobre a continuidade do seu desenvolvimento no contexto da reestruturação empresarial.

Vale ressaltar que o Programa Escolhas é uma ação corporativa dos Correios. Foi implementado no ano de 2010 pela Administração Central e disseminada a sua execução para todas as regionais. Tem por objetivo o desenvolvimento das potencialidades dos trabalhadores da Empresa mediante o por foco das escolhas conscientes, para que impactem positivamente nos diversos aspectos da vida profissional e pessoal, na melhoria das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, no favorecimento da presença produtiva na Empresa, bem como na preparação para a aposentadoria e pós-carreira. Esse programa agrupa temas que eram desenvolvidos pelos assistentes sociais em uma só estrutura, por meio de gestão e abordagem integradas, desde o planejamento das ações até a avaliação e apresentação dos resultados. Assim, os trabalhadores podem perceber a relação entre os diferentes

caminhos para o alcance de um objetivo comum, que é o de facilitar o desenvolvimento do indivíduo para que ele possa atuar de forma mais consciente e autônoma na sua vida pessoal, profissional e pós-carreira.

Os focos temáticos desenvolvidos nesse programa são:

- **Desenvolvimento pessoal:** visa realizar ações que incentivem o processo de autoconhecimento, que levem o trabalhador a conhecer e reconhecer os seus potenciais, as habilidades e competências de que necessita desenvolver para alcançar seus objetivos pessoais, sociais e profissionais.

- **Relacionamento no ambiente de trabalho:** objetiva desenvolver ações que propiciem uma discussão muito presente na vida do trabalhador: a visão do trabalho como binômio prazer x sofrimento. Foca-se nas relações decorrentes do espaço profissional que têm influência nessa visão, buscando propiciar um espaço de discussão sobre as interações no ambiente de trabalho.

- **Educação financeira:** visa propiciar a efetivação de ações que auxiliem o trabalhador na busca pelo equilíbrio de suas finanças pessoais, por meio de planejamento financeiro pessoal e familiar e de orientação para o estabelecimento de novos conceitos em relação ao dinheiro e ao consumo.

- **Aposentadoria e pós-carreira:** pretende oportunizar a concretização de ações que favoreçam uma visão diferenciada da aposentadoria, com vistas a ultrapassar o conceito de período de inutilidade e ociosidade. Evita-se um processo de fragilidade emocional e de baixa autoestima por meio de orientações que possam auxiliar um planejamento para esse período de transição da vida do trabalhador.

Atualmente, a ECT/DR/GO tem em seu quadro de pessoal duas (02) assistentes sociais. Uma está lotada na Seção de Medicina e Engenharia de Segurança e fica responsável pelos processos de reabilitação profissional e atendimento e acompanhamento dos casos de trabalhadores que sofreram assalto no local de trabalho. A outra assistente social é gestora da Seção de Serviço Social e Cidadania e tem sob sua responsabilidade a coordenação do Programa Escolhas, os atendimentos individuais e o desenvolvimento de ações do Programa Corporativo Viva Melhor. Este tem por objetivo organizar e fomentar o desenvolvimento integrado de ações de diversos programas de saúde, com foco: na promoção da saúde (1º Pilar), na prevenção de doenças (2º Pilar) e na manutenção da saúde ocupacional dos empregados (3º Pilar), como forma de prover a Empresa com trabalhadores saudáveis, satisfeitos, motivados e aptos para o desenvolvimento de suas atividades em ambientes de trabalho funcionais, humanizados e saudáveis.

A Seção de Serviço Social e Cidadania é composta por uma assistente social. Até dezembro de 2013, essa profissional tinha sob supervisão duas vagas para estagiárias do curso de Serviço Social, mas essas vagas foram extintas, conforme informado pela seção de captação, devido à contenção de despesas.

Estão apresentados, abaixo, quadros contendo as atividades dos profissionais de Serviço Social da ECT/DR/GO no período de 2010 a 2014.

Quadro nº 11 - Atividades desenvolvidas pela Seção de Serviço Social e Cidadania – ECT/DR/GO – de 2010 a 2014.

ANO	QUANTATIVO DE ATENDIMENTOS INDIVIDUAIS	QUANTITATIVO DE AÇÕES PRESENCIAIS	QUANTITATIVO DE PARTICIPANTES NAS AÇÕES	VALOR GASTO POR ANO EM REAIS
2010	451	22	682	29.012,00
2011	395	12	456	35.448,55
2012	966	16	1176	46.633,32
2013	737	07	513	29.278,00
2014	371	11	621	29.015,00

Fonte: Relatórios internos da Seção de Serviço Social e Cidadania/Gerencia de Recursos Humanos da DR/GO.
Elaboração: Cláudia Veiga Martins.

A verba destinada ao desenvolvimento das ações de serviço social é denominada Vertente Social. Para que seja liberada, é necessário o envio de um projeto regional. Este, para ser aprovado, tem de ser adequar às orientações do Departamento e também é necessário prestar contas do desenvolvimento dessas ações nos relatórios trimestrais enviados para a Administração Central. Mesmo que seja aprovado pelo Departamento, a Diretoria Regional pode devolver a verba sem utilizá-la. Assim, não terá essa *despesa*, o que contribui para ser melhor classificada no *ranking* nacional dos Correios.

Quadro nº 12 - atendimentos individuais realizados pelos profissionais de Serviço Social da ECT/DR/GO – de 2010 a 2014.

SITUAÇÕES SOCIAIS	ANOS									
	2010	%	2011	%	2012	%	2013	%	2014	%
Assalto	43	9.5%	53	13%	48	5%	40	5%	10	3%
Dependência Química	79	17.5%	57	14%	194	20%	200	27%	166	45%
Reabilitação Profissional	68	15%	71	18%	95	10%	33	11%	53	14%
Outros	261	58%	214	55%	629	65%	464	57%	142	38%
TOTAL	451	100%	395	100%	966	100%	737	100%	371	100%

Fonte: Relatórios internos da Seção de Serviço Social e Cidadania/Gerencia de Recursos Humanos da DR/GO.
Elaboração: Cláudia Veiga Martins.

Houve um aumento significativo nos atendimentos destinados aos trabalhadores que têm comprometimentos devido ao uso abusivo de substâncias psicoativas. O aumento deste tipo de atendimento ocorreu em consequência da retração das demais atividades e até mesmo do objetivo das atividades, já que lentamente elas foram direcionadas para a Saúde.

Conforme César (2010), o conjunto das novas exigências para a prática do profissional de Serviço Social nas empresas está relacionado com as mudanças nas modalidades de consumo da força de trabalho, por meio da utilização de novas estratégias de controle persuasivo e com novas políticas de *benefícios* e *incentivos*. Essas mudanças impactam na prática desse profissional, tanto pela demanda de atualização quanto pelas condições de trabalho. Uma das características inerentes à profissão de assistente social é a sua atuação integrativa. Assim, sua área de atuação na empresa é sempre ligada à área de RH e vem pautada no discurso de satisfazer às *necessidades humanas*, de contribuir com a formação da sociabilidade do trabalhador de modo a colaborar na formação de um comportamento produtivo compatível com as exigências atuais das empresas; ou seja, o fim último é mesmo o capital e não o trabalho.

César (2010) avalia que as empresas continuam a contratar o assistente social para que desenvolva ações de cunho assistencial e educativo, à medida que esse profissional atua junto ao empregado e à sua família. Buscam, assim atender à minimização dos problemas sociais que possam afetar a produtividade, problemas associados a carências materiais, aos comportamentos inadequados ao processo de produção, às condições de vida, ao relacionamento familiar, à disciplina nas empresas e à inadaptação ao trabalho.

A autora citada pondera que as mudanças engendradas pelo processo de reestruturação afetam as condições objetivas em que o trabalho do assistente social se concretiza, afetam sua prática e provocam inflexões na direção social, no conteúdo e nos meios objetivos para a materialização dos resultados.

Para César (2010), as condições do exercício profissional do assistente social são bastante antagônicas e interferem significativamente nas atribuições; por isso, ele enfrenta dificuldades e limitações para conduzir seu trabalho. Os assistentes sociais constantemente têm de assegurar sua legitimidade, manter seu posto de trabalho e afirmar sua utilidade procurando responder às exigências da empresa, tendo de definir os objetivos profissionais a partir dos objetivos corporativos.

A autora (CÉSAR, 2010) considera que o Serviço Social está inserido em um contexto institucional permeado de conflitos, lutas e jogos de poder. As contradições intrínsecas que revelam, acabam, ao mesmo tempo, ocultando a essência de sua prática. A prática desse

profissional é, pois, essencialmente contraditória. A organicidade imputada pelos objetivos corporativos que lhe são impostos esbarra na condição de profissional de ser vendedor da força de trabalho e pertencente à classe sobre a qual incide sua atuação de cunho político-ideológico.

A atuação profissional do assistente social na ECT-DR/GO está permeada por contradições que não diferem das que os demais trabalhadores da Empresa vivenciam. As mudanças que vêm ocorrendo no contexto mundial em decorrência da reestruturação do modo de produção têm afetado incisivamente os trabalhadores da ECT, com aumento da carga de trabalho, deficiência de mão de obra, salários defasados, dificuldade para negociar perdas salariais, enfraquecimento do poder dos sindicatos, ingerência política e perda progressiva de direitos conquistados. Essas são algumas questões que permeiam a prática do assistente social no contexto estudado. Como incremento, esse profissional tem de lidar com a sutileza das estratégias utilizadas pela direção da Empresa que fragilizam o exercício das atividades, postura que o distancia dos demais trabalhadores. Isso dificulta sua atuação e o isola da sua área original. Assim, ocorre um descrédito das ações desenvolvidas pelo assistente social e cria-se um estigma de profissional que não faz nada pelo trabalhador, já que todo o instrumental utilizado pelo assistente fica inacessível à força de trabalho.

CONSIDERAÇÕES

Esta pesquisa apreendeu dados sobre as relações de trabalho e os elementos que permeiam essas relações, como o ideário neoliberal, a globalização, a reestruturação produtiva, a precarização das condições de trabalho, as exigências de aumento da produtividade e a busca de maior lucratividade na realidade da ECT/DR/GO.

Inserida no contexto das mudanças impostas pela política neoliberal, a ECT/DR/GO (re)produz nas suas relações de trabalho as exigências do mercado, ainda que seja uma empresa pública. Estas determinam as diretrizes a serem seguidas, atropelando questões substanciais para a sobrevivência da Empresa e a manutenção da qualidade de vida dos seus trabalhadores, o que, conseqüentemente, afeta a saúde e a produtividade dessa força de trabalho.

A ECT tem, aproximadamente, cento e vinte mil (120.000) trabalhadores em todo território nacional. Ela está presente em 100% dos municípios brasileiros e desenvolve atividades com o comércio exterior (importação e exportação de produtos com países com os quais o Brasil mantém relações comerciais).

A estrutura organizacional da Empresa é assim estratificada: a base é formada por 85,18% dos trabalhadores e se concentra na ocupação de três cargos: atendente comercial, carteiro e operador de triagem e transbordo (OTT). Esses cargos recebem a menor remuneração, exigem a menor qualificação (apenas o nível médio) e têm a maior carga de trabalho. O restante da força de trabalho, 14,82%, está distribuída nos cargos de nível técnico (Técnicos e especialistas) e superior (Analistas de Correios).

Dos serviços oferecidos pela ECT, o que mais se expandiu foi o *PAC - Encomenda Econômica* (Serviço de encomenda da linha econômica para o envio exclusivo de mercadoria). Nessa especialidade ocorreu um aumento expressivo da demanda, principalmente devido ao crescimento do setor de serviços via internet, característica inerente à globalização. Em 2011, a DR/GO distribuiu setecentos e setenta e dois mil, duzentos e vinte e seis (772.226) objetos via PAC. Em 2014 foram um milhão, quinhentos e vinte e um mil, trezentos e vinte e cinco (1.521.325) objetos. Somente nesse segmento o serviço obteve um percentual de crescimento de aproximadamente 97%, entre 2011 e 2014. Essa demanda significa para os atendentes comerciais, os OTTs e os carteiros um aumento expressivo na sua carga de trabalho. Alguns dos requisitos para o que se qualifica como *retorno positivo* desse serviço são: precisão da entrega, baixo custo e reembolso da Empresa para o cliente em casos de extravio de mercadoria. Essas vantagens comerciais ampliam cada vez mais a procura por essa modalidade de serviço, mas, ao mesmo tempo são geradoras de mais exploração e

adoecimento dos trabalhadores, aos quais não se permitem atrasos ou erros, sob sujeição a penalidades.

Os Correios foram se adaptando conforme a demanda de mercado para se tornarem competitivos, isto é, uma empresa lucrativa. Para isso, não só suas atividades fins foram se (re)configurando, mas seu processo de trabalho e seus trabalhadores também foram se modificando. O grau de exigência para atender à demanda do mercado aumentou, o que requisita da força de trabalho novas competências. Entretanto, não há investimento significativo para que os trabalhadores tenham acesso a uma política de aperfeiçoamento e capacitação continuada. O que mais sobressai é a preocupação com a resiliência dos carteiros, OTTs e atendentes comerciais em suportar o peso dos pacotes e o cumprimento das metas estabelecidas, tarefas que não exigem mais que saúde física, por serem muito operacionais.

Para Marx (2014), força de trabalho ou capacidade de trabalho é o conjunto das faculdades físicas e mentais que existem no corpo e na personalidade viva de um ser humano, colocadas em ação toda vez que produzem valor de uso de qualquer espécie. Assim, a exigência de capacidade física não requer da empresa investimento em formação substantiva para os trabalhadores, já que deles se espera, sobretudo, que tenham resistência física para a carga de trabalho imposta.

O produto que os trabalhadores produzem é o serviço que prestam. Nele, verifica-se a precariedade dos investimentos no processo de trabalho da empresa, e não há o que produzir se não houver trabalhadores, não existem máquinas que possam operar executando as tarefas que desempenham. O que foi constatado no decorrer desta pesquisa é a incessante necessidade de aumentar a produtividade. No que se refere à ECT, é o mesmo que dizer aumentar a carga de trabalho. Por mais que os processos de trabalho sejam racionalizados e otimizados, não há como atender à atividade fim se não for pelo esforço físico do trabalhador.

A ECT/DR/GO distribui mensalmente um bilhão, trezentos e noventa e quatro milhões, oitocentos e nove mil (1.394.809) objetos. Sua força de trabalho é composta por três mil cento e trinta e seis (3.136) trabalhadores. Destes, 88% trabalham na área operacional e 12% na área administrativa. A força de trabalho é predominantemente masculina - 78% do sexo masculino e 12% do sexo feminino. Os dados pesquisados relativos à faixa etária demonstram que 59% dos trabalhadores têm entre 20 e 40 anos de idade, faixa considerada a mais produtiva da vida laboral.

Quanto ao grau de escolaridade da força efetiva da ECT/DR/GO, o percentual está assim apresentado: 72,4% são empregados com nível médio, 25,7% têm curso superior, 1,3% têm o ensino fundamental completo e 0,6% têm o fundamental incompleto. Considerando que a maioria dos empregados compõe a área operacional da DR/GO, conclui-se que grande parte

do efetivo é formada por trabalhadores que desempenham as funções de carteiro e de OTT, são do sexo masculino, têm idade entre 21 a 41 anos de idade, tempo médio de serviço de 5 a 10 anos, possuem o ensino médio completo e se autodenominam brancos e pardos.

Os dados da realidade da Empresa em nível nacional não diferem da realidade regional. Além disso, indicam que o perfil do trabalhador que mais adoece se configura com maioria de homens entre 21 e 41 anos de idade, tempo médio de 5 a 10 anos de empresa, escolaridade de ensino médio e se autodenominam brancos e pardos. A maior incidência é de doenças ortopédicas, o que, mais uma vez, revela que o excesso de trabalho e o excesso de peso transportado, combinados com as exigências de excelência da Empresa, são causas recorrentes de adoecimento. Os dados confirmaram essa realidade, levando a concluir que preponderam, entre os fatores que geram adoecimento na força de trabalho, as doenças diretamente relacionadas ao esforço físico.

As ações da DR/GO voltadas à prevenção dessas doenças são inexpressivas. Além disso, não há número suficiente de profissionais para executar as ações, não existe prioridade na execução dessas atividades, apesar das orientações da Administração Central. A preocupação da direção regional é a *presença produtiva* na Empresa, ainda que em detrimento da saúde do trabalhador. Aqueles que são reabilitados para outras funções passam por um processo de readaptação de função, já que tiveram perda na capacidade laboral. O processo de reabilitação profissional é moroso e burocrático, principalmente porque a definição dos novos cargos a serem ocupados geralmente é feita pela direção da DR/GO, apesar de existir equipe multidisciplinar com essa prerrogativa. Isso demonstra uma desigualdade de tratamento e a existência de práticas clientelistas/favoritistas no interior dos Correios, em detrimento de uma política sistemática de prevenção e promoção da saúde que respeite os limites dos trabalhadores e suas possibilidades de trabalho, ainda que adoeçam, com isonomia de tratamento institucional.

Atualmente, a atuação das assistentes sociais relaciona-se à área da saúde, no âmbito da *produtividade e adequação do trabalhador ao ambiente organizacional*. Os aspectos que têm prioridade para a empresa são os físicos (saúde) e emocionais (psicológicos). Os aspectos sociais são pouco ou quase nada considerados. E essa é a orientação da ECT desde a implantação do Serviço Social no seu interior. Essa diretriz, de origem, conduz o Serviço Social a uma prática com tendência e direção psicologizante e compromete a autonomia do profissional da área, pois limita/distorce o seu campo de atuação. Requer-se, portanto, uma reflexão com o compromisso de aproximar o projeto de intervenção do Serviço Social nos Correios do projeto ético-político-profissional definido pelo movimento de reconceitualização desencadeado no Serviço Social brasileiro e latino-americano desde a década de 1970.

A ECT/DR/GO tem duas assistentes sociais. Uma é lotada na seção de Medicina e Engenharia de Segurança e fica responsável pelo processo de reabilitação profissional e acompanhamento dos trabalhadores de licença pelo INSS; compõe também a equipe interdisciplinar que acompanha os trabalhadores que sofrem assalto. A outra assistente social é gestora da seção de Serviço Social e Cidadania. As duas seções referidas são subordinadas à Subgerência de Integração Social e Benefícios, inserida na Gerência de Recursos Humanos.

A atuação do assistente social na ECT/DR/GO é limitada a atender às demandas impostas pela Administração Central da Empresa por meio de programas corporativos com desenvolvimento institucionalizado, mas que ficam à mercê dos diretores regionais. Assim, retira das assistentes sociais a autonomia, levando-as a vivenciar contradições, próprias do fato de identificarem demandas da classe trabalhadora relativas às diversas expressões da questão social e não poderem mediar o acesso a direitos e a atendimentos que respondem às reais necessidades desse público, mas às demandas produtivas da Empresa no contexto de reestruturação do capital. Além disso, o profissional também se insere na realidade da classe trabalhadora, por isso sofre todas as consequências das transformações ocorridas no interior dos Correios.

Nos últimos anos, a ECT vem desenvolvendo uma política voltada para os benefícios que agregam valor ao salário, como compensação à defasagem deste e em detrimento da qualidade de vida do trabalhador. Os efeitos dessa medida significam mais do que um prejuízo no campo dos direitos trabalhistas, pois produzem uma satisfação temporária dos profissionais, os quais se veem seduzidos pelo imediatismo dos chamados benefícios, e ainda os levam à aquiescência desse modo de produzir.

Aceitar sem questionar essa realidade revela a predominância da alienação, inerente a uma sociedade dividida em classes antagônicas, na qual aos trabalhadores só é permitido viver para vender sua força de trabalho e garantir a sobrevivência. Nessa realidade, quase sempre são mal remunerados e levados a rotinas exaustivas e adoecedoras.

Tudo isso comprova que, na realidade dos Correios, cresce, enraíza e se consolida o ideário neoliberal, que intensifica a precarização das condições de trabalho, a fragmentação das políticas que garantem os direitos trabalhistas, a fragilização das organizações sindicais e o incentivo à concorrência, cuja expansão nas relações econômicas mundiais desencadeou a globalização.

REFERÊNCIAS

- ANDERSON, Perry. **Pós-Neoliberalismo: As políticas sociais e o Estado democrático**. 11.ed. São Paulo, SP : Paz e Terra Ltda., 2012.
- ANJOS, Wânia Faria dos. **Origem do Serviço Social na Empresa**. A atuação do Serviço Social na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos Diretoria Regional de Goiás e Tocantins. 1998. 53f. Trabalho de conclusão do curso (Serviço Social) - Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 1998.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- _____. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 15. ed. São Paulo: Cortez, 2011.
- _____. **A Dialética do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS INTERNACIONAIS - ABBI. Documento Consultivo “Função de Compliance”, 2004, disponível em <www.abbi.com.br> Função de compliance. Acesso em 12 de mar.2015.
- BORÓN, Atilio. **Pós-Neoliberalismo II: Que Estado para que democracia?** Petrópolis, RJ, 1999.
- BRASIL. **Economia e finanças**. Banco Central do Brasil. Disponível em: <www.bcb.gov.br>. Acesso em: 06 fev. 2015.
- _____. **Código de ética do/a Assistente Social**. 9. ed. rev. e atual. Brasília: Conselho Federal de Serviço Social, 2011.
- _____. Decreto nº 8.016, de 17 de maio de 2013. Aprova o Estatuto Social da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT. Brasília, 2013. Disponível em: <www.correios.com.br>. Acesso em: 12 mar.2015.
- _____. **Folder reabilitação profissional**. Previdência Social. Disponível em: <www.previdencia.gov.br>. Acesso em: 03 mar.2015.
- _____. Lei 8.662/93. Dispõe sobre a profissão de Assistente Social e dá outras providências. 1993. Disponível em: <www.planalto.gov.br> Acesso em: 02 abril.2015.
- _____. **Serviços ao cidadão**. Previdência Social. Disponível em: <www.mpas.gov.br>. Acesso em: 26 fev.2015.
- CÉSAR, Mônica de Jesus. Serviço Social e reestruturação industrial: requisições, competências e condições de trabalho profissional. In: MOTA, Ana Elizabete (Org.). **A nova fábrica de consensos: ensaios sobre a reestruturação empresarial, o trabalho e as demandas ao serviço social**. 5.ed. São Paulo: Cortez, 2010.

CORREIOS. **Sobre os Correios**. Disponível em: <www.correios.com.br>. Acesso em: 11 dez. 2014.

COSTA, Maria Dalva Horácio. Os serviços na contemporaneidade: notas sobre o trabalho nos serviços. In: MOTA, Ana Elizabete (Org.). **A nova fábrica de consensos: ensaios sobre a reestruturação empresarial, o trabalho e as demandas ao serviço social**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

DADOS alusivos à força de trabalho da ECT. In: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS – ECT. **Intranetac** (Rede interna da ECT). Documento interno. Acesso em: 04 dez.2014.

FERNANDES, Florestan. **Marx, Engels, Lenin: história em processo**. São Paulo: Expressão Popular, 2012.

FREIRE, Lúcia Maria de Barros. O Serviço Social e a saúde do trabalhador diante da reestruturação produtiva nas empresas. In: MOTA, Ana Elizabete (Org.). **A nova fábrica de consensos: ensaios sobre a reestruturação empresarial, o trabalho e as demandas ao serviço social**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. Tradução: Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 23. ed. São Paulo: Loyola Jesuítas, 2012.

HAYEK, F.A. **O caminho da servidão**. Tradução: Anna Maria Capovilla, José Ítalo Stelle e Liane de Moraes Ribeiro. 6. ed. São Paulo: Instituto Ludwig von Mises Brasil, 2010.

IAMAMOTO, Marilda; VILLELA, Raúl de Carvalho. **Relações sociais e serviço social no Brasil: esboço de uma interpretação histórico-metodológica**. 38 ed. São Paulo: Cortez, 2013.

IANNI, Otávio. **A sociedade global**. 15. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2013.

LESBAUPIN, Ivo; MINEIRO, Adhemar. **O desmonte da nação em dados**. Rio de Janeiro: Vozes, 2002.

LUKÁCS, Gyorgy. **Para uma ontologia do ser social I**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho, Mário Duayer e Nélio Shneider. São Paulo: Boitempo, 2012.

MANUAL de Pessoal - MANPES. 2012. Mód. 24, cap. 1. In: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS- ECT. **Intranetgo** (Rede interna da ECT/DR/GO). Documento interno. Acesso em: 15 mar. 2015

MARX, Karl. **Contribuição à crítica da economia política**. Tradução e introdução de Florestan Fernandes 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2008.

_____. **Para a crítica da economia política**. Tradução: Leonardo de Deus. Belo Horizonte: Autêntica, 2010.

_____. **Manuscritos Econômico-Filosóficos – Texto integral**. Tradução: Alex Marins. 4. ed. São Paulo, 33.ed. : Martin Claret Ltda, 2011.

_____. **O capital: crítica da economia política.** Tradução de Reginaldo Sant'Anna. 33.ed. Rio de Janeiro: Martin Claret Ltda., 2014. Livro 1.

MELO, Ana Inês Simões Cardoso de; ALMEIDA, Gláucia Elaine Silva de; MATTOS, Ubirajara Aloízio de Oliveira. Na corda bamba do trabalho precarizado: a terceirização e a saúde do trabalhador. In: MOTA, Ana Elizabete (Org.). **A nova fábrica de consensos: ensaios sobre a reestruturação empresarial, o trabalho e as demandas ao serviço social.** 5. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

MÉSZÁROS, Istaván. **O desafio e o fardo do tempo histórico: o socialismo no século XXI.** Tradução de Ana Cotrim e Vera Cotrim. São Paulo: Boitempo, 2007.

MOTA, Ana Elizabete. **O feitiço da ajuda: as determinações do serviço social na empresa.** 5. ed. São Paulo: Cortez, 1987.

_____, Angela Santana do Amaral. Reestruturação do capital, fragmentação do trabalho e Serviço Social. In: MOTA, Ana Elizabete (Org.). **A nova fábrica de consensos: ensaios sobre a reestruturação empresarial, o trabalho e as demandas ao serviço social.** 5.ed. São Paulo: Cortez, 2010.

NETTO, José Paulo. **Crise do socialismo e ofensiva neoliberal.** 5. ed. São Paulo: Cortez, 2012.

OLIVEIRA, Francisco de. **Pós-Neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático.** 11.ed.. São Paulo: Paz e Terra Ltda., 2012.

PLANILHA de dados dos trabalhadores em acompanhamento pelo PAST. Subgerência de Integração Social, Benefícios e Saúde/GEREC/DR/GO In: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT. Documento interno.

PLANILHA de dados dos trabalhadores reabilitados - Seção de Medicina e Segurança do Trabalho/SUIBS/GEREC/DR/GO. In: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT. Documento interno.

PLANILHA de dados alusiva aos objetos distribuídos por ano. Departamento de Gestão de Tratamento de Encomendas – Vice-presidência de logística e encomendas. Disponível em: Intranetac. (Rede interna da ECT). Documento interno: Acesso em: 15 de fev. 20015.

PLANO de cargos, carreiras e salários. 2008. In: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS – ECT. **Intranetac** (Rede interna da ECT). Documento interno. Acesso em: 12 de mar. 2015.

POSTALIS. **Conheça o Postalís.** Disponível em: <www.postalis.org.br>. Acesso em: 21 jan.2015.

PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Reabilitação profissional.** Folder. Brasília: Ministério da Previdência Social. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_100701-165317-728.pdf>. Acesso em: 03/03/2015.

RELATÓRIO anual de investimentos 2013. **Postalís.** Instituto de Seguridade Social dos Correios e Telégrafos. 2013. Disponível em: <rai2013.postalis.org.br>. Acesso em: 21 jan.2014.

RELATÓRIOS STES da Gerência de Operações da DR/GO. In: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS- ECT. **Intranetgo** (Rede interna da ECT/DR/GO). Documento interno. Acesso em: 18 abr. 2015

SADER, Emir. **10 anos de governos pós-neoliberais no Brasil: Lula e Dilma**. São Paulo: Boitempo; Rio de Janeiro: FLACSO Brasil, 2013.

SALAMA, Pierre. **Pós-Neoliberalismo: As políticas sociais e o Estado democrático**. 11.ed. São Paulo, SP : Paz e Terra Ltda., 2012.

SERRA, Rose M. **Crise de materialidade no serviço social: repercussões no mercado profissional**. São Paulo: Cortez, 2000.

SILVA. Antônio Néelson Rodrigues da. **Dispositivos de unitização de carga – STT404 – introdução à engenharia dos transportes**. 2006. 4f. Material didático. Disponível em: <www.stt.eesc.usp.br>. Acesso em: 14 dez. 2014.

TELEFÔNICA. **Sobre a telefônica**. Disponível em: <www.telefonica.com>. Acesso em: 12 mar.2015.

ANEXOS

ANEXO A - DECRETO Nº 8.016, DE 17 DE MAIO DE 2013

Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

DECRETO Nº 8.016, DE 17 DE MAIO DE 2013

Aprova o Estatuto Social da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, **caput**, incisos IV e VI, alínea “a”, da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 4º do Decreto-Lei nº 509, de 20 de março de 1969,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovado o Estatuto Social da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT, nos termos do Anexo.

Art. 2º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 3º Fica revogado o [Decreto nº 7.483, de 16 de maio de 2011](#).

Brasília, 17 de maio de 2013; 192º da Independência e 125º da República.

Este texto não substitui o publicado no DOU de 20.5.2013

DILMA ROUSSEFF
Miriam Belchior
Paulo Bernardo Silva

ANEXO

ESTATUTO SOCIAL DA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT

CAPÍTULO I

DA DENOMINAÇÃO, DURAÇÃO E SEDE

Art. 1º A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT, empresa pública vinculada ao Ministério das Comunicações, criada pelo [Decreto-lei nº 509, de 20 de março de 1969](#), será regida pela legislação federal e por este Estatuto.

Art. 2º A ECT terá sede e foro na cidade de Brasília, Distrito Federal, com atuação no território nacional e no exterior.

Art. 3º O prazo de duração da ECT é indeterminado.

CAPÍTULO II

DO OBJETO SOCIAL

Art. 4º A ECT tem por objeto social, nos termos da lei:

- I - planejar, implantar e explorar o serviço postal e o serviço de telegrama;
- II - explorar os serviços postais de logística integrada, financeiros e eletrônicos;
- III - explorar atividades correlatas; e
- IV - exercer outras atividades afins, autorizadas pelo Ministério das Comunicações.

§ 1º A ECT terá exclusividade na exploração dos serviços de que tratam os [incisos I a III do caput do art. 9º da Lei nº 6.538, de 22 de junho de 1978](#), conforme [inciso X do caput do art. 21 da Constituição](#).

§ 2º A ECT, atendendo a conveniências técnicas e econômicas, e sem prejuízo de suas atribuições e responsabilidades, poderá celebrar contratos e convênios para assegurar a prestação de serviços.

§ 3º A ECT, no exercício de sua função social, é obrigada a assegurar a continuidade dos serviços postais e telegráficos, observados os índices de confiabilidade, qualidade, eficiência e outros requisitos fixados pelo Ministério das Comunicações.

§ 4º A ECT poderá, obedecida a regulamentação do Ministério das Comunicações, firmar parcerias comerciais que agreguem valor à sua marca e proporcionem maior eficiência de sua infraestrutura, especialmente de sua rede de atendimento.

Art. 5º Para a execução de atividades compreendidas em seu objeto, a ECT poderá, mediante autorização da Assembleia Geral, adquirir o controle ou a participação acionária em sociedades empresárias já estabelecidas, e de constituir subsidiárias.

§ 1º A constituição de subsidiárias e a aquisição do controle ou participação acionária em sociedades empresárias já estabelecidas deverão ser comunicadas à Câmara dos Deputados e ao Senado Federal no prazo de trinta dias, contado da data do ato correspondente.

§ 2º É vedado às empresas constituídas ou adquiridas nos termos do § 1º atuar no serviço de entrega domiciliar de que trata o monopólio postal.

CAPÍTULO III

DO CAPITAL

Art. 6º O capital social da ECT é de R\$ 2.070.231.254,11 (dois bilhões, setenta milhões, duzentos e trinta e um mil, duzentos e cinquenta e quatro reais e onze centavos), constituído integralmente pela União.

CAPÍTULO IV

DOS RECURSOS FINANCEIROS

Art. 7º Constituem recursos da ECT receitas decorrentes de:

I - prestação de serviços;

II - produto da venda de bens e direitos patrimoniais;

III - rendimentos de participações acionárias detidas em outras sociedades;

IV - doações, legados, subvenções e outros recursos que lhe forem destinados por pessoas físicas ou jurídicas de direito público ou privado;

V - produto de operação de crédito;

VI - recursos provenientes de acordos e convênios que realizar com entidades nacionais e internacionais públicas ou privadas;

VII - rendimentos de aplicações financeiras que realizar; e

VIII - rendas provenientes de outras fontes.

CAPÍTULO V

DA ESTRUTURA

Art. 8º A ECT é constituída pelos seguintes órgãos:

I - Assembleia Geral;

II - Conselho de Administração;

III - Diretoria-Executiva; e

IV - Conselho Fiscal.

Parágrafo único. A estrutura organizacional da ECT será definida pelo Conselho de Administração, por proposta da Diretoria-Executiva.

Art. 9º A ECT será administrada pelo Conselho de Administração, com funções deliberativas, e pela Diretoria-Executiva.

Art. 10. Os órgãos de administração serão integrados por brasileiros residentes no País e dotados de idoneidade moral, reputação ilibada e capacidade técnica compatível com o cargo.

Parágrafo único. Além dos requisitos previstos no **caput**, será exigida, para integrar a Diretoria-Executiva, formação em nível superior em instituição de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação ou o comprovado exercício de:

I - cargo de diretor ou conselheiro de administração de sociedades por ações ou de grande porte, conforme definido na [Lei nº 11.638, de 28 de dezembro de 2007](#), por no mínimo três anos; ou

II - cargo do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, igual ou superior ao de nível 4 ou equivalente em órgãos ou entidades da administração pública federal, por no mínimo dois anos.

Art. 11. Os membros do Conselho de Administração e da Diretoria-Executiva serão investidos nos seus cargos ou funções, mediante assinatura de termo de posse nos respectivos livros de atas.

§ 1º Se o termo não for assinado nos trinta dias seguintes à eleição ou nomeação, esta se tornará sem efeito, salvo justificação aceita pelo órgão da administração para o qual tiver sido eleito ou nomeado.

§ 2º O termo de posse deverá conter, além de outras informações previstas em lei, sob pena de nulidade, a indicação de pelo menos um domicílio em que o administrador receberá eventuais citações e intimações em processos administrativos e judiciais relativos a atos de sua gestão, que se reputarão cumpridas mediante entrega no domicílio indicado, que somente poderá ser alterado mediante comunicação por escrito à ECT.

Art. 12. Não poderão integrar os órgãos estatutários, além dos impedidos por lei:

I - os que detenham controle ou participação relevante no capital social ou tenham ocupado cargo de administração em pessoa jurídica inadimplente com a ECT ou que lhe tenha causado prejuízo ainda não ressarcido;

II - os que houverem sido condenados por crimes contra a administração pública, crime falimentar, de sonegação fiscal, de prevaricação, de corrupção ativa ou passiva, de concussão, de peculato, contra a economia popular, contra a fé pública, contra a propriedade ou que houverem sido condenados a pena criminal que vede, ainda que temporariamente, o acesso a cargos públicos;

III - os declarados inabilitados para cargos de administração em empresas sujeitas a autorização, controle e fiscalização de órgãos e entidades da administração pública direta e indireta;

IV - os declarados falidos ou insolventes;

V - os que detiveram o controle ou participaram da administração de pessoa jurídica em recuperação judicial, falida ou insolvente, no período de cinco anos anteriores à data da eleição ou nomeação, salvo na condição de síndico, comissário ou administrador judicial;

VI - sócio, ascendente, descendente ou parente colateral ou afim, até o terceiro grau, ou o cônjuge de membro do Conselho de Administração ou da Diretoria-Executiva da ECT; e

VII - os que tiverem conflito de interesses com a ECT.

CAPÍTULO VI

DA ASSEMBLEIA GERAL

Art. 13. A Assembleia Geral se reunirá, ordinariamente, dentro dos quatro primeiros meses subsequentes ao término do exercício social, para os fins previstos em lei e, extraordinariamente, sempre que os interesses da ECT assim o exigirem, observados os preceitos legais relativos às convocações e deliberações.

§ 1º Os trabalhos da Assembleia Geral serão presididos pelo Presidente do Conselho de Administração, pelo seu substituto ou, na ausência ou impedimento de ambos, pelo Presidente da ECT.

§ 2º Os membros do Conselho Fiscal, ou ao menos um deles, deverão comparecer às reuniões da Assembleia Geral e responder aos pedidos de informações formulados pela União.

Art. 14. Além das hipóteses previstas na [Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976](#), deverá, também, ser convocada a Assembleia Geral para deliberar sobre as seguintes matérias:

- I - reforma do Estatuto Social;
- II - relatório da administração, demonstrações financeiras, orçamento de capital e proposta de destinação dos lucros, nela incluída a proposta de pagamento de dividendos ou de juros sobre o capital próprio da ECT;
- III - eleição dos membros dos conselhos de administração e fiscal;
- IV - fixação da remuneração da Diretoria-Executiva e dos membros dos Conselhos de Administração e Fiscal;
- V - alienação, no todo ou em parte, das ações do capital social de empresas controladas;
- VI - subscrição ou renúncia a direito de subscrição de ações ou debêntures conversíveis em ações em empresas controladas;
- VII - venda de debêntures conversíveis em ações de titularidade e de emissão de empresas controladas;
- VIII - permuta de ações ou outros valores mobiliários representativos da participação da ECT no capital de empresas controladas;
- IX - aquisição do controle ou de participação acionária em sociedades empresárias já estabelecidas, e constituição de subsidiárias;
- X - promoção de operações de incorporação de empresas nas quais a ECT tenha participação acionária; e
- XI - as alterações do capital social.

CAPÍTULO VII

DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Art. 15. O Conselho de Administração é o órgão colegiado responsável pela orientação geral dos negócios da ECT, pela definição das políticas, diretrizes e objetivos corporativos, e pelo monitoramento dos resultados.

Art. 16. O Conselho de Administração será composto por sete membros, eleitos pela Assembleia Geral, sendo:

- I - quatro indicados pelo Ministro de Estado das Comunicações, dentre os quais o Presidente e o Vice-Presidente do Conselho;
- II - o Presidente da ECT;
- III - um indicado pelo Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão; e
- IV - um representante dos empregados, na forma da [Lei nº 12.353, de 28 de dezembro de 2010](#), e sua regulamentação.

§ 1º O prazo de gestão dos membros do Conselho de Administração será de três anos, permitidas reeleições.

§ 2º O prazo de gestão do Conselho de Administração será contado da data de posse de seus membros, e se estenderá até a investidura dos novos administradores eleitos.

§ 3º Na hipótese de reeleição, o prazo da nova gestão será contado da data da eleição.

§ 4º Além das demais hipóteses previstas em lei, será considerado vago o cargo de membro do Conselho de Administração que, sem causa justificada, deixar de exercer suas atribuições por mais de duas reuniões consecutivas ou três alternadas.

§ 5º Em caso de vacância, o substituto será nomeado pelos Conselheiros remanescentes e desempenhará suas funções até a realização da primeira Assembleia Geral que houver.

§ 6º A remuneração dos membros do Conselho de Administração, além do reembolso obrigatório das despesas de locomoção e estadia necessárias ao desempenho da função, será fixada pela Assembleia Geral.

§ 7º Fica facultada, mediante justificativa, eventual participação de conselheiro na reunião, por videoconferência ou outro meio de comunicação certificado que possa assegurar a participação efetiva e a

autenticidade do seu voto, que será considerado válido para todos os efeitos legais e incorporado à ata da referida reunião.

§ 8º As atividades do Conselho de Administração serão regidas por este Estatuto, por seu regimento interno e pela legislação aplicável.

Art. 17. O Conselho de Administração se reunirá ordinariamente uma vez por mês, e, extraordinariamente, sempre que convocado por seu Presidente, por seu Vice-Presidente ou por dois de seus membros, lavrando-se ata de suas deliberações.

Art. 18. O Conselho de Administração deliberará por maioria de votos, presente a maioria de seus membros, cabendo ao Presidente do Conselho o voto de desempate.

Art. 19. A ECT disporá de auditoria interna, vinculada ao Conselho de Administração.

Art. 20. Sem prejuízo das demais competências previstas em lei, ao Conselho de Administração compete:

I - fixar a orientação geral dos negócios da ECT, estabelecendo políticas, diretrizes e objetivos corporativos, inclusive sobre governança corporativa, em consonância com a política do Governo federal;

II - fiscalizar a gestão da Diretoria-Executiva;

III - aprovar:

a) os atos, acordos, contratos e convênios a serem firmados pela ECT, conforme critérios estabelecidos no regimento interno do conselho;

b) o Plano Estratégico;

c) o regimento interno do Conselho de Administração, e o da Diretoria-Executiva, observado o disposto neste Estatuto;

d) a criação de comitês de assessoramento para apoiar as atividades do Conselho;

e) as licenças e férias do Presidente da ECT, definindo seu substituto;

f) as propostas a serem submetidas à Assembleia Geral sobre:

1. o relatório da administração, o orçamento de capital e a proposta de destinação dos lucros, incluída a proposta de pagamento de dividendos ou de juros sobre o capital próprio da ECT;

2. as alterações deste Estatuto;

3. a remuneração da Diretoria-Executiva e dos membros do Conselho de Administração;

4. a aquisição de controle ou participação acionária em sociedades empresárias já estabelecidas;

5. a constituição de subsidiárias;

6. a incorporação de sociedades nas quais a ECT detenha participação acionária;

7. a alienação, no todo ou em parte, de ações de propriedade da ECT em empresas controladas;

8. a subscrição ou renúncia a direito de subscrição de ações ou debêntures conversíveis em ações em empresas controladas;

9. a venda de debêntures conversíveis em ações de titularidade e de emissão de empresas controladas; e

10. a permuta de ações ou outros valores mobiliários representativos da participação da ECT no capital de empresas controladas.

g) orçamento anual e o programa de investimentos da ECT;

h) desenvolvimento de atividades afins, nos termos do inciso IV, **caput**, art. 4º deste Estatuto, para submissão ao Ministério das Comunicações;

i) fixação, reajuste e revisão de tarifas, preços públicos e prêmios **ad valorem** dos serviços postais prestados pela ECT em regime de monopólio, para submissão ao Ministério das Comunicações;

j) contratação de financiamentos e empréstimos para atender ao desenvolvimento e aperfeiçoamento dos serviços da ECT;

- k) atribuições dos membros da Diretoria-Executiva;
- l) programa de metas e o pagamento aos empregados de participação nos lucros e resultados;
- m) programa de metas da Diretoria-Executiva e o pagamento aos dirigentes de participação nos lucros;
- n) Plano de Cargos, Carreiras e Salários da ECT e o Quadro Global de Efetivo Próprio da ECT;
- o) aquisição, alienação e oneração de bens imóveis, conforme critérios estabelecidos no regimento interno do Conselho;
- p) contratação dos auditores independentes e a rescisão dos respectivos contratos;
- q) designação e destituição do titular da auditoria interna, observada a legislação pertinente;
- r) alterações do capital social;
- s) declaração de dividendos intermediários, com base no lucro apurado em período inferior ao do exercício social, e na conta de lucros acumulados ou reservas de lucros existentes no último balanço anual;
- t) alterações na estrutura organizacional da ECT;
- u) celebração de parcerias comerciais que agreguem valor à marca da ECT e proporcionem maior eficiência de sua infraestrutura, especialmente de sua rede de atendimento, obedecida a regulamentação do Ministério das Comunicações; e
- v) o Código de Ética da ECT;

IV - aprovar, ao menos uma vez no ano, sem a presença do Presidente da Empresa, o Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna - Paint e o Relatório Anual das Atividades de Auditoria Interna - Raint;

V - monitorar periodicamente:

- a) os resultados da gestão da Diretoria-Executiva;
- b) os riscos estratégicos e respectivas medidas de mitigação; e
- c) os relatórios de auditorias dos órgãos de controle, avaliando o nível de atendimento às recomendações neles contidas;
- d) a execução do Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna e as ações corretivas referentes às oportunidades de aprimoramento, identificadas nas auditorias;

VI - estabelecer critérios para o ingresso de pessoas que não sejam do quadro permanente da ECT, conforme disposições do art. 45;

VII - avaliar, ao menos uma vez por ano, o desempenho dos membros da Diretoria-Executiva, indicando a necessidade de afastamentos ou substituições;

VIII - avaliar o desempenho dos membros do Conselho de Administração, ao menos uma vez por ano, conforme critérios fixados em seu regimento interno;

IX - eleger os Vice-Presidentes, observado o art. 22;

X- decidir sobre outros assuntos estratégicos que lhe forem submetidos pela Diretoria-Executiva; e

XI - decidir sobre os casos omissos deste Estatuto.

§ 1º O monitoramento de que trata o inciso V do **caput** poderá ser exercido isoladamente por qualquer conselheiro, que terá, a qualquer tempo, acesso aos livros e papéis da ECT e às informações sobre os contratos celebrados ou em via de celebração e quaisquer atos que considere necessários ao desempenho de suas funções, podendo requisitá-los, por escrito, diretamente, ao Presidente da ECT.

§2º O Conselho de Administração poderá determinar, sem prejuízo das competências da Diretoria-Executiva, a matéria e o limite de valor dos atos ou operações que deverão ser a ele submetidos previamente para aprovação.

CAPÍTULO VIII

DA DIRETORIA-EXECUTIVA

Art. 21. A Diretoria-Executiva é o órgão de administração da Empresa responsável pela gestão dos negócios, de acordo com a orientação geral fixada pelo Conselho de Administração.

Art. 22. A Diretoria-Executiva será composta por:

I - um Presidente nomeado pelo Presidente da República, por indicação do Ministro de Estado das Comunicações, e demissível a qualquer tempo; e

II - oito Vice-Presidentes.

§ 1º Os Vice-Presidentes serão eleitos pelo Conselho de Administração, por indicação do Ministro de Estado das Comunicações, e serão demissíveis a qualquer tempo.

2º O Presidente será substituído por um Vice-Presidente, escolhido pelo Conselho de Administração, nos seus afastamentos ou impedimentos eventuais e, interinamente, no caso de vacância.

§ 3º Além das hipóteses legais de vacância, será considerado vago o cargo de Presidente e Vice-Presidente quando ocorrer o afastamento do titular por mais de trinta dias, sem que tenha havido autorização do Conselho de Administração ou da Diretoria-Executiva, respectivamente.

§ 4º Os membros da Diretoria-Executiva, à exceção do Presidente, serão substituídos, nas suas ausências temporárias, afastamentos ou impedimentos eventuais, por um dos demais Vice-Presidentes, indicado pelo Presidente e aprovado pela Diretoria-Executiva.

§ 5º Ocorrendo a vacância de cargo de Vice-Presidente, este será ocupado interinamente por outro Vice-Presidente, indicado pelo Presidente e aprovado pela Diretoria-Executiva.

§ 6º As atividades da Diretoria-Executiva serão regidas por este Estatuto, pelo seu regimento interno e pela legislação vigente aplicável.

§ 7º A Diretoria-Executiva se reunirá, ordinariamente, uma vez por semana, e, extraordinariamente, sempre que convocada por seu Presidente ou pela maioria dos seus membros.

§ 8º A Diretoria-Executiva deliberará por maioria de votos, presente a maioria dos seus membros, cabendo ao Presidente o voto de qualidade, em caso de empate.

§ 9º O prazo de gestão do Presidente e dos Vice-Presidentes será de três anos, permitidas reconduções, no caso do Presidente e reeleições, no caso dos Vice-Presidentes.

Art. 23. Compete à Diretoria-Executiva:

I - exercer a supervisão e o controle das atividades administrativas e operacionais da ECT;

II - editar as normas internas necessárias ao funcionamento da ECT;

III - propor ao Conselho de Administração:

a) o orçamento anual e o programa de investimentos da ECT;

b) as atribuições dos membros da Diretoria-Executiva;

c) as alterações do capital social;

d) pagamento de dividendos intermediários;

e) o Plano de Cargos, Carreiras e Salários da ECT;

f) o Programa de Metas e o pagamento aos empregados de participação nos lucros e resultados;

g) o Programa de Metas da Diretoria-Executiva e o pagamento aos dirigentes de participação nos lucros;

h) o Quadro Global de Efetivo Próprio da ECT;

i) as alterações deste Estatuto;

j) as alterações na estrutura organizacional da ECT;

k) o regimento interno da Diretoria-Executiva e suas alterações;

l) lista tríplice de candidatos para designação do titular da Auditoria Interna, observada a legislação pertinente;

m) a fixação, o reajuste e a revisão de tarifas, preços públicos e prêmios **ad valorem** dos serviços postais prestados pela ECT em regime de monopólio;

n) a contratação de financiamentos e empréstimos para atender ao desenvolvimento e aperfeiçoamento dos serviços da ECT;

o) a aquisição, a alienação e a oneração de bens imóveis, conforme critérios estabelecidos no regimento interno do Conselho de Administração;

p) a aquisição do controle ou a participação acionária em sociedades empresárias já estabelecidas;

q) constituição de subsidiárias;

r) o desenvolvimento de atividades afins, nos termos do inciso IV, **caput**, art. 4º, para encaminhamento ao Ministério das Comunicações;

s) a celebração de parcerias comerciais que agreguem valor à marca da ECT e proporcionem maior eficiência de sua infraestrutura, especialmente de sua rede de atendimento, obedecida a regulamentação do Ministério das Comunicações;

t) as propostas de transformação, cisão ou fusão de sociedades em que a ECT detenha participação acionária;

u) as propostas de incorporação de sociedades em que a ECT detenha participação acionária a serem submetidas ao Conselho de Administração, para envio à Assembleia Geral;

v) o orçamento de capital e proposta de destinação dos lucros, nela incluída a proposta de pagamento de dividendos ou de juros sobre o capital próprio da ECT;

w) o Plano Estratégico; e

x) o Código de Ética da ECT;

IV - aprovar:

a) os atos, acordos, contratos e convênios, observado o disposto no art. 20, podendo, conforme critérios estabelecidos no regimento interno da Diretoria-Executiva, delegar tal atribuição a empregados ou a outros órgãos da estrutura da ECT;

b) os programas de trabalho e as medidas necessárias à defesa dos interesses da ECT;

c) as propostas de designações e dispensas de ocupantes de posições que são diretamente subordinadas à Diretoria-Executiva;

d) o relatório da administração e as demonstrações financeiras da ECT, para encaminhamento ao Conselho de Administração;

e) o desdobramento do Plano Estratégico;

f) as licenças e férias dos Vice-Presidentes; e

g) a aquisição, a alienação e a oneração sobre bens móveis, conforme critérios estabelecidos no regimento interno da Diretoria-Executiva.

V - autorizar a venda, por terceiros, de selos e de outras fórmulas de franqueamento postal, e a fabricação, importação e utilização de máquinas de franquear correspondência e matrizes para estampagens de selo ou carimbo postal;

VI - monitorar as atividades e os resultados da ECT;

VII - avaliar as estratégias de investimentos, de capital, de alocação e de captação de recursos;

VIII - fixar, reajustar e revisar preços e prêmios **ad valorem** referentes à remuneração dos serviços prestados pela ECT em regime concorrencial;

IX - supervisionar as atividades das subsidiárias e das empresas em que a ECT participe ou com as quais esteja associada; e

X - preservar e valorizar as marcas e patentes da ECT.

Parágrafo único. As propostas de aquisição do controle, nos termos da [Lei nº 12.490, de 16 de setembro de 2011](#), ou de participação acionária serão acompanhadas de parecer técnico que evidencie a viabilidade do negócio e as vantagens da aquisição para a ECT.

Art. 24. São atribuições do Presidente:

I - dirigir, supervisionar, coordenar e controlar as atividades da ECT;

II - coordenar o planejamento estratégico da ECT;

III - exercer a representação institucional perante o Governo e a sociedade;

IV - manter o Conselho de Administração e o Conselho Fiscal informados sobre as atividades da ECT;

V - convocar, instalar e presidir as reuniões da Diretoria-Executiva;

VI - submeter à deliberação da Diretoria-Executiva a concessão de licenças e férias aos Vice-Presidentes;

VII - apresentar aos Conselhos de Administração e Fiscal os resultados do exercício findo;

VIII - coordenar a elaboração, em conjunto com a Diretoria-Executiva, do plano anual de trabalho e do relatório anual de gestão;

IX - expedir os atos de admissão, designação, promoção, transferência e dispensa de empregados, e de nomeação e exoneração dos ocupantes das funções de chefia e demais funções de confiança, de acordo com a legislação, este Estatuto e as normas da ECT;

X - assinar pela ECT, juntamente com um ou mais Vice-Presidentes, contratos, convênios, ajustes, acordos e outros atos que constituam ou alterem obrigações da ECT consideradas de interesse geral da empresa ou estratégicas pelo Conselho de Administração, conforme inciso X, **caput**, art. 20, e instrumentos de pagamentos ou que exonerem terceiros de obrigações para com ela; e

XI - cumprir e fazer cumprir as deliberações do Conselho de Administração e da Diretoria-Executiva.

Parágrafo único. As atribuições previstas nos incisos IX e X do **caput** poderão ser delegadas a empregados ou a outros órgãos da ECT, conforme critérios estabelecidos no regimento interno, mediante instrumento de mandato com fim específico ou delegação de competência.

Art. 25. São atribuições dos Vice-Presidentes:

I - supervisionar os resultados das atividades afetas à sua área de atuação, nos termos do regimento interno da Diretoria-Executiva;

II - promover a qualidade e eficiência dos serviços de sua área de atuação;

III - elaborar as propostas de normas internas para apreciação da Diretoria-Executiva;

IV - trabalhar em conjunto com os demais integrantes da gestão empresarial para a consecução dos objetivos e metas do planejamento estratégico da ECT; e

V - executar outras atribuições definidas pelo Conselho de Administração.

Art. 26. A representação judicial e extrajudicial, a constituição de mandatários da ECT e a outorga de mandato judicial competem, isoladamente, ao Presidente ou a qualquer dos Vice-Presidentes, nos limites de suas atribuições e poderes.

§ 1º Os instrumentos de mandato devem especificar os atos ou as operações que poderão ser praticados e a duração do mandato.

§ 2º Os instrumentos de mandato serão válidos ainda que o seu signatário deixe de integrar a Diretoria-Executiva da ECT, salvo se o mandato for expressamente revogado.

CAPÍTULO IX

DO CONSELHO FISCAL

Art. 27. O Conselho Fiscal é o órgão de fiscalização da ECT, devendo funcionar em caráter permanente, e será integrado por três membros efetivos e igual número de suplentes, eleitos anualmente pela Assembleia Geral para o exercício de suas atribuições sendo:

I - dois membros titulares e suplentes indicados pelo Ministro de Estado das Comunicações; e

II - um membro titular e suplente indicados pelo Ministro de Estado da Fazenda, como representantes do Tesouro Nacional.

§ 1º Os membros do Conselho Fiscal, em sua primeira reunião, elegerão o seu Presidente.

§ 2º O Conselho Fiscal se reunirá, ordinariamente, a cada mês, e, extraordinariamente, sempre que convocado por seu Presidente, por qualquer de seus membros ou pelo Conselho de Administração.

§ 3º No caso de ausência, o membro do Conselho Fiscal será substituído pelo suplente.

§ 4º No caso de vacância ou afastamento, o membro suplente ocupará o cargo até eleição do novo conselheiro.

§ 5º O Presidente do Conselho Fiscal poderá solicitar à Diretoria-Executiva a designação de pessoal qualificado para secretariar o Conselho e prestar-lhe apoio técnico.

§ 6º Os membros do Conselho Fiscal e seus suplentes exercerão seus cargos até a primeira Assembleia Geral Ordinária que se realizar após a sua eleição, e poderão ser reeleitos.

§ 7º Além das demais hipóteses previstas em lei, será considerada vaga a função de membro do Conselho Fiscal que, sem causa justificada, deixar de exercer suas atribuições por mais de duas reuniões consecutivas ou três alternadas.

§ 8º As atividades do Conselho Fiscal serão regidas por este Estatuto, por seu regimento interno e pela legislação vigente aplicável.

Art. 28. Poderão ser eleitos para o Conselho Fiscal somente as pessoas naturais, residentes no País, diplomadas em curso de nível superior, reconhecido pelo Ministério da Educação, ou que tenham exercido por prazo mínimo de três anos, cargo de administrador de empresa ou de conselheiro fiscal.

§ 1º Não podem ser eleitos para o Conselho Fiscal, além das pessoas enumeradas nos parágrafos do [art. 147 da Lei nº 6.404, de 1976](#), membros de órgãos de administração e empregados da ECT e o cônjuge ou parente, até terceiro grau, de administrador da Empresa, e pessoas que tenham conflito de interesses com os negócios da ECT.

§ 2º A remuneração dos membros do Conselho Fiscal, além do reembolso obrigatório das despesas de locomoção e estadia necessárias ao desempenho da função, será fixada pela Assembleia Geral, observadas as prescrições legais.

Art. 29. Os pareceres e representações do Conselho Fiscal, ou de qualquer um de seus membros, poderão ser apresentados e lidos na Assembleia Geral, independentemente de publicação e ainda que a matéria não conste da ordem do dia.

Art. 30. Compete ao Conselho Fiscal:

I - fiscalizar, por qualquer de seus membros, os atos dos administradores e verificar o cumprimento dos seus deveres legais e estatutários;

II - acompanhar a gestão financeira e patrimonial da ECT e fiscalizar a execução orçamentária, podendo examinar livros e documentos, e requisitar informações;

III - opinar sobre o relatório anual da administração, fazendo constar do seu parecer as informações complementares que julgar necessárias ou úteis;

IV - opinar sobre as propostas dos órgãos da administração, relativas a modificação do capital social, a planos de investimento ou orçamentos de capital, distribuição de resultados, transformação, incorporação, fusão ou cisão;

V - dar ciência aos órgãos de administração e, se estes não tomarem as providências cabíveis, à Assembleia Geral, dos erros, fraudes ou crimes que constatar no exercício de suas atribuições, praticados em prejuízo dos interesses da ECT, para que sejam adotadas as providências necessárias à proteção dos interesses da Empresa;

VI - acompanhar a execução do Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna;

VII - analisar, ao menos trimestralmente, o balancete e demais demonstrações financeiras elaboradas periodicamente pela ECT;

VIII - examinar as demonstrações financeiras do exercício social e sobre elas opinar; e

IX - elaborar e aprovar o seu regimento interno.

§ 1º Os membros do Conselho Fiscal assistirão às reuniões do Conselho de Administração em que se deliberar sobre os assuntos de que tratam os incisos III, IV e VIII do **caput**.

§ 2º As atribuições e poderes conferidos por lei ou por este Estatuto ao Conselho Fiscal não podem ser outorgados a outro órgão da ECT.

Art. 31. Os órgãos da administração são obrigados, por meio de comunicação escrita, a colocar à disposição dos membros em exercício do Conselho Fiscal, dentro do prazo de dez dias da realização de suas reuniões, cópia das atas e, dentro de quinze dias de sua elaboração, cópia dos balancetes e demais demonstrações financeiras periódicas, e dos relatórios de execução do orçamento.

CAPÍTULO X

DOS DEVERES E DA RESPONSABILIDADE DOS ADMINISTRADORES E CONSELHEIROS

Art. 32. O administrador deve exercer as atribuições que a lei e o estatuto lhe conferem para lograr os fins e no interesse da ECT, satisfeitas as exigências do bem público e da função social da Empresa.

Art. 33. O administrador deve servir com lealdade à ECT e manter reserva sobre seus negócios, sendo-lhe vedado:

I - praticar ato de liberalidade à custa da ECT;

II - tomar por empréstimo recursos ou bens da ECT, ou usar os seus bens, serviços ou crédito em proveito próprio, de sociedade em que tenha interesse ou de terceiros;

III - receber de terceiros qualquer modalidade de vantagem pessoal, direta ou indireta, em razão do exercício de seu cargo;

IV - usar, em benefício próprio ou de outrem, com ou sem prejuízo para a ECT, as oportunidades comerciais de que tenha conhecimento em razão do exercício de seu cargo;

V - omitir-se no exercício ou proteção de direitos da ECT ou, visando à obtenção de vantagens para si ou para outrem, deixar de aproveitar oportunidades de negócio de interesse da ECT;

VI - adquirir, para revender com lucro, bem ou direito que sabe necessário à ECT, ou que esta tencione adquirir;

VII - intervir em operação em que, direta ou indiretamente, sejam interessadas sociedades de que detenham participação superior a dez por cento do capital social; e

VIII - intervir em qualquer operação social em que tiver interesse conflitante com o da ECT, e na deliberação que a respeito tomarem os demais administradores, cumprindo-lhe cientificá-los do seu impedimento e fazer consignar, em ata de reunião do Conselho de Administração ou da Diretoria Executiva, a natureza e extensão do seu interesse.

§ 1º O impedimento referido no inciso VII do **caput** aplica-se, ainda, quando se tratar de empresa em que o administrador ocupe ou tenha ocupado, em período imediatamente anterior à investidura na ECT, cargo de gestão.

§ 2º Os impedimentos referidos neste artigo incluem as deliberações que a respeito tomarem os demais conselheiros ou diretores, cumprindo ao administrador, em situação de impedimento, cientificar seus pares e fazer consignar, em ata de reunião do Conselho de Administração ou da Diretoria-Executiva, a natureza e extensão do seu interesse.

Art. 34. O conselheiro de administração não participará das discussões e deliberações sobre assuntos que envolvam conflito de interesse, sendo tais assuntos deliberados em reunião separada e exclusiva para tal fim.

Art. 35. O administrador não é pessoalmente responsável pelas obrigações que contrair em nome da ECT em virtude de ato regular de gestão, respondendo, porém, civilmente, pelos prejuízos que causar, quando proceder:

I - dentro de suas atribuições ou poderes, com culpa ou dolo; e

II - com violação da lei ou do estatuto.

§ 1º O administrador não é responsável por atos ilícitos de outros administradores, salvo se com eles for conivente, se negligenciar em descobri-los ou se, deles tendo conhecimento, deixar de agir para impedir a sua prática.

§ 2º Exime-se de responsabilidade o administrador dissidente que faça consignar sua divergência em ata de reunião do órgão de administração ou, não sendo possível, dela dê ciência imediata e por escrito ao órgão da administração ou ao Conselho Fiscal.

§ 3º Os administradores são solidariamente responsáveis pelos prejuízos causados em virtude do não cumprimento dos deveres impostos por lei para assegurar o funcionamento normal da ECT, ainda que, pelo estatuto, tais deveres não caibam a todos eles.

§ 4º Responderá solidariamente com o administrador quem, com o fim de obter vantagem para si ou para outrem, concorrer para a prática de ato com violação da lei ou do estatuto.

Art. 36. Os membros do Conselho Fiscal têm os mesmos deveres dos administradores e respondem pelos danos resultantes de omissão no cumprimento de seus deveres e de atos praticados com culpa ou dolo ou com violação da lei ou do estatuto.

§ 1º Os membros do Conselho Fiscal deverão exercer suas funções no exclusivo interesse da ECT.

§ 2º Será considerado abusivo o exercício da função para causar dano à ECT, à União ou aos administradores, ou de obter, para si ou para outrem, vantagem a que não faz jus e de que resulte ou possa resultar, prejuízo para a ECT, à União ou aos administradores.

§ 3º O membro do Conselho Fiscal não é responsável pelos atos ilícitos de outros membros, salvo se com eles for conivente ou concorrer para a prática do ato.

§ 4º A responsabilidade dos membros do Conselho Fiscal por omissão no cumprimento de seus deveres é solidária, mas dela se exime o membro dissidente que fizer consignar sua divergência em ata da reunião do órgão e comunicá-la aos órgãos da administração e a Assembleia Geral.

CAPÍTULO XI

DO EXERCÍCIO SOCIAL E DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS

Art. 37. O exercício social compreenderá o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de cada ano.

Art. 38. Ao fim de cada exercício social, a Diretoria-Executiva fará elaborar as seguintes demonstrações financeiras, que deverão exprimir com clareza a situação do patrimônio da ECT e as mutações ocorridas no exercício:

- I - balanço patrimonial;
- II - demonstração do resultado do exercício;
- III - demonstração dos lucros ou prejuízos acumulados;
- IV - demonstração do fluxo de caixa; e
- V - demonstração do valor adicionado.

§ 1º As demonstrações financeiras de que trata o **caput** serão auditadas por auditores independentes registrados na Comissão de Valores Mobiliários.

§ 2º As demonstrações financeiras, acompanhadas dos pareceres dos auditores independentes, da Auditoria Interna, do Conselho Fiscal e da manifestação do Conselho de Administração, serão encaminhadas à consideração da Assembleia Geral.

Art. 39. O Conselho de Administração, efetuada a dedução para atender a prejuízos acumulados e a provisão para o imposto sobre a renda, submeterá à consideração da Assembleia Geral proposta de destinação do resultado do exercício, observado o seguinte:

- I - cinco por cento do lucro líquido para constituição da reserva legal, até que esta alcance vinte por cento do capital social; e
- II - vinte e cinco por cento do lucro líquido ajustado, no mínimo, para o pagamento de dividendos à União.

§ 1º Os prejuízos acumulados serão deduzidos, obrigatoriamente, do lucro acumulado, das reservas de lucros e da reserva legal, nessa ordem, para, só então, virem a ser deduzidos do capital social, na forma prevista no [art. 189 da Lei nº 6.404, de 1976](#).

§ 2º A proposta de destinação do saldo, se houver, será apresentada à consideração da Assembleia Geral, acompanhada de orçamento de capital, se for o caso, e de manifestação dos Conselhos de Administração e Fiscal.

Art. 40. Os administradores farão publicar em jornais de grande circulação, até 30 de abril de cada ano, os seguintes documentos:

I - o relatório da administração sobre os negócios sociais e os principais fatos administrativos do exercício findo; e

II - a cópia das demonstrações financeiras acompanhadas dos pareceres dos auditores independentes, do Conselho Fiscal e do Conselho de Administração.

CAPÍTULO XII

DO PESSOAL

Art. 41. O regime jurídico do pessoal da ECT será o da Consolidação das Leis do Trabalho e respectiva legislação complementar.

Art. 42. A contratação do pessoal permanente da ECT ocorrerá por meio de concurso público.

Art. 43. As funções gerenciais e técnicas, exercidas nas unidades vinculadas diretamente à Diretoria-Executiva, poderão ser ocupadas por empregados do quadro de pessoal permanente, bem assim por pessoas cedidas pela administração pública direta e indireta, observada a legislação em vigor.

Art. 44. Em âmbito regional, as funções gerenciais e técnicas serão exercidas exclusivamente por empregados do quadro de pessoal permanente da ECT.

Art. 45. Para funções de assessoramento especial à Presidência e às Vice-Presidências, a ECT poderá contratar e demitir a qualquer tempo, até dois assessores especiais para cada um dos membros da Diretoria-Executiva, com comprovada experiência na atividade para a qual está sendo contratado, com formação de nível superior em instituição de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação, observados os requisitos e critérios fixados pelo Conselho de Administração.

CAPÍTULO XIII

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 46. A ECT assegurará aos integrantes e ex-integrantes da Diretoria-Executiva e dos Conselhos de Administração e Fiscal o custeio das despesas processuais e honorários advocatícios decorrentes de processos judiciais e administrativos contra eles instaurados, pela prática de atos no exercício de suas atribuições legais e estatutárias, nos casos em que não houver incompatibilidade com os interesses da Empresa.

§ 1º O benefício previsto no **caput** aplica-se, no que couber e a critério do Conselho de Administração, àqueles que figuram no pólo passivo de processo judicial ou administrativo, em decorrência de atos que tenham praticado no exercício de competências legais e estatutárias delegadas pelos administradores.

§ 2º Os critérios para concessão do benefício mencionado no **caput** e no § 1º serão definidos pelo Conselho de Administração, ouvida a área jurídica da ECT.

§ 3º Se algum dos ocupantes dos cargos ou funções mencionadas no **caput** e no § 1º for condenado em decisão judicial transitada em julgado, com fundamento em violação de lei ou do Estatuto, ou decorrente de ato culposo ou doloso, deverá ressarcir à ECT todos os custos e despesas decorrentes da defesa de que trata o **caput**, além de eventuais prejuízos causados.

§ 4º A ECT poderá, na forma e extensão definidas pelo Conselho de Administração, autorizar a contratação de seguro em favor dos integrantes e ex-integrantes dos órgãos estatutários relacionados no **caput** para resguardá-los de responsabilidade por atos praticados no exercício de suas atribuições legais e estatutárias, pelos quais eventualmente possam vir a ser demandados judicial ou administrativamente.

Art. 47. É vedado à ECT conceder financiamento, prestar fiança ou aval a terceiros, sob qualquer modalidade, e realizar contribuições ou conceder auxílios não consignados no orçamento.

Art. 48. A ECT proverá os meios necessários para garantir o sigilo da correspondência e o tráfego postal e telegráfico, e zelará pela segurança dos bens e haveres da empresa ou confiados a sua guarda.

Art. 49. Aplicam-se subsidiariamente à ECT as disposições da [Lei nº 6.404, de 1976](#).

ANEXO B – NOVA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DOS CORREIOS



A Consultoria EY fez diversas análises nas empresas consideradas referência na indústria postal global, em outras empresas com práticas de classe mundial, além de consulta nas bases internas da própria EY e discussões com seus sócios no Canadá, França, Itália e Alemanha, com o intuito de identificar boas práticas.

Entre as principais conclusões do diagnóstico na empresa, destacam-se: o nível dos serviços de suporte afeta fortemente o desempenho dos Correios; identificou-se sobreposição de funções e necessidade de aumentar a centralização de atividades de suporte, para que as áreas de negócios concentrem seus esforços nos processos finalísticos; a gestão de riscos está em fase inicial de desenvolvimento, elevando o nível de exposição da empresa.

Por meio do diagnóstico, constata-se a necessidade de adotar um modelo empresarial mais propício ao desenvolvimento de negócios e voltado às necessidades dos clientes. Ressalta-se que a nova estrutura tem o objetivo de fortalecer a empresa, e que está fora de cogitação a demissão de empregados ou o risco de privatização.

Fonte: Intranetgo/Rede interna da Diretoria Regional. Acesso em: 03mar. 2015.

ANEXO C - NOVA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DOS CORREIOS



A nova estrutura organizacional dos Correios vai operar com quatro unidades estratégicas de negócios (UENs), em conjunto com quatro vice-presidências de suporte (Compliance e Jurídica; Finanças; Corporativa; e Serviços).

Este modelo de negócio está alinhado às boas práticas de mercado, que considera um aumento da visão dos negócios para a organização. As organizações líderes do setor estabelecem suas áreas em UENs para que essas unidades dêem mais autonomia para cada tipo de negócio. Nos Correios, as UENs estão divididas da seguinte forma: Rede de Agências e Varejo; Postal; Logística; e Encomendas.

São esperados os seguintes ganhos: maior facilidade para formar parcerias e associações, que passam a ocorrer por negócio e não por função, bem como na aquisição de participações; permite que as UENs tornem cada negócio mais competitivo, dando mais flexibilidade, dinamismo e especialização às áreas, além de aumentar o foco em cada segmento de mercado; diminui o risco de concorrência entre as UENs, equilibra a dedicação aos negócios da organização e favorece a inovação. As UENs mudarão a estrutura atual, ao dar à empresa foco maior nos clientes e na geração de receita. Mas destaca-se que a nova estrutura busca tornar a governança dos Correios mais moderna, sem o risco de demissões ou de privatização.

Fonte: Intranetgo/Rede interna da Diretoria Regional. Acesso em: 10 mar.2015.

ANEXO D – MANUAL DE PESSOAL - MÓDULO 17: SERVIÇO SOCIAL

MÓDULO 17: SERVIÇO SOCIAL

CAPÍTULO 1: REALIZAR ATENDIMENTO SOCIAL

ANEXO: 1 – Fluxo do subprocesso Realizar Atendimento Social

1 ATRIBUTOS DO SUBPROCESSO

1.1 Objetivo – Assistir aos empregados, familiares e outros colaboradores em situações e demandas sociais no contexto do trabalho e seu impacto no ambiente sócio-organizacional e em diversos âmbitos de sua vida, de modo a contribuir para a melhoria da qualidade de vida e do bem-estar, bem como viabilizar o acesso à informação, direitos sociais e benefícios.

1.2 Abrangência – Toda Empresa.

1.3 Gestor – DERET.

1.4 Fornecedores – AC e DRs.

1.5 Clientes – Empregados da ECT, seus dependentes e outros colaboradores.

1.6 Periodicidade – Contínua.

1.7 Duração – Indeterminada.

2 DESCRIÇÃO DO SUBPROCESSO

2.1 Procedimentos da área gestora na AC

2.1.1 Providenciar formulário de Relatório de Acompanhamento de atendimentos Sociais realizados pela AC e DRs.

2.1.2 Enviar para as DRs o formulário de Relatório de Acompanhamento de atendimentos Sociais realizados.

2.2 Procedimentos da área executora de atendimento social na AC e DR

2.2.1 Receber a demanda formal ou informalmente via gestor, empregado, seus dependentes, familiares, Empresa ou instituição externa por meio de:

a) e-mail;

b) contato telefônico;

c) contato pessoal;

d) documento interno;

e) documento externo.

2.2.2 Analisar a demanda identificando o tipo e a forma do atendimento, tais como:

a) individual ou em grupo;

b) centralizado ou descentralizado.

2.2.3 Realizar atendimento.

NOTA: O atendimento pode ser realizado pessoalmente ou à distância por meio de contato telefônico, e-mail, dentre outros, mediante necessidade verificada pelo assistente social.

2.2.3.1 Utilizar os instrumentos no atendimento social, de acordo com a situação apresentada:

a) o acolhimento;

b) a escuta qualificada;

c) a mediação;

d) o processo reflexivo;

e) a entrevista;

f) a coleta de dados;

g) o acompanhamento social;

h) o encaminhamento;

i) o relatório social;

j) o parecer social.

2.2.3.2 Constatar necessidade de atendimento individual.

NOTA: Os subitens 2.2.3.2.1 e 2.2.3.2.2 podem ocorrer simultaneamente, de acordo com a situação apresentada.

2.2.3.2.1 Emitir parecer social quando a área solicitante demandar, encaminhando-o à área solicitante e/ou outras áreas que se fizer necessário.

2.2.3.2.2 Realizar outros encaminhamentos, tais como:

a) interno, o assistente social orienta e encaminha o caso para atendimento em outras áreas da Empresa, tais como avaliação psicológica, programas/ projetos corporativos, benefícios da ECT e, caso necessário, realiza acompanhamento da situação. Arquivar prontuário social e documentação necessária;

b) externo, o assistente social orienta e encaminha o caso para a rede de apoio social e/ou sistema de proteção social, tais como orientação jurídica, programas/ projetos do Governo Federal, Estadual e/ou Municipal, serviços públicos, instituições do Terceiro Setor e, caso necessário, realiza acompanhamento da situação. Arquivar prontuário social e documentação necessária.

2.2.3.3 Constatar necessidade de atendimento em grupo.

2.2.3.3.1 Agendar reunião com a equipe.

2.2.3.3.2 Realizar a reunião, identificando as necessidades apresentadas pelo grupo.

2.2.3.3.3 Identificar a área responsável para atendimento das necessidades levantadas na reunião:

a) definir as ações a serem desenvolvidas no âmbito da competência do Serviço Social;

I - realizar planejamento, desenvolvimento e acompanhamento das ações;

b) encaminhar demais necessidades para outras áreas responsáveis.

2.2.4 Registrar os atendimentos e seus desdobramentos pertinentes à situação de acordo com documentos disponíveis na Intranet no endereço <http://intranetac/departamentos/dplan/formularios-eletronicos/formularios-eletronicos>.

2.2.5 Fazer o acompanhamento social da situação.

2.2.6 Preencher, conforme recomendação da área gestora na AC, Relatório de Acompanhamento de Atendimentos Sociais realizados, mediante modelo padrão construído e enviado pela área gestora.

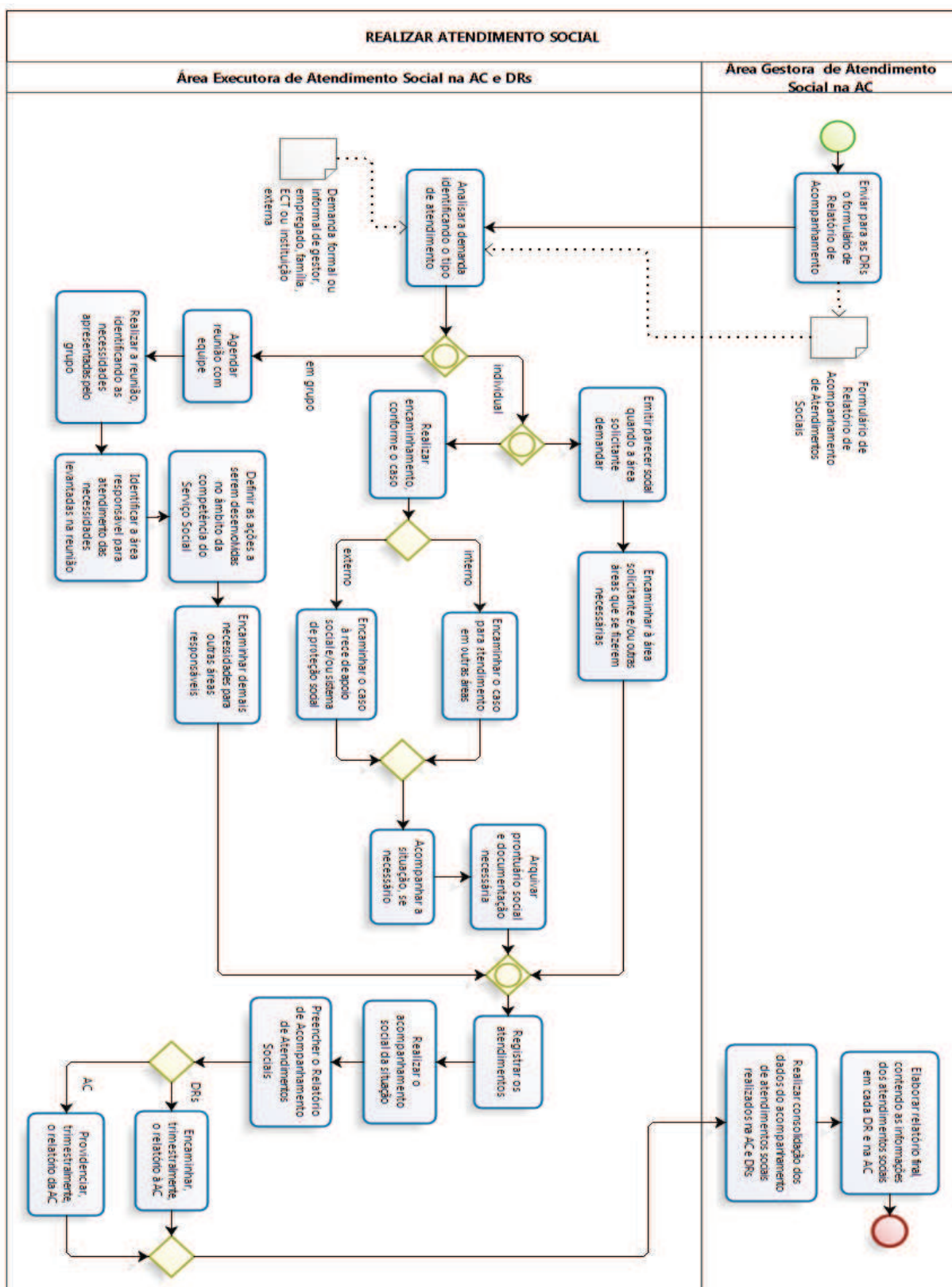
2.2.7 Enviar trimestralmente, no caso da DR, Relatório de Acompanhamento de Atendimentos Sociais realizados, conforme recomendação da área gestora na AC.

2.3 Procedimentos da área gestora na AC

2.3.1 Receber os Relatórios de Acompanhamento de atendimentos sociais enviados pelas DRs.

2.3.2 Realizar consolidação dos dados do acompanhamento de atendimentos sociais realizadas na AC e DRs.

2.3.3 Elaborar relatório final, contendo as informações dos atendimentos sociais em cada DR e AC.



MÓDULO 17: SERVIÇO SOCIAL

CAPÍTULO 2: EXECUTAR O CICLO DO PROGRAMA SOCIOEDUCATIVO

Anexo: 1 – Fluxo do Subprocesso Executar o Ciclo do Programa Socioeducativo

1 ATRIBUTOS DO SUBPROCESSO

1.1 Objetivo – Desenvolver as ações e atividades referentes ao ciclo do programa, contemplando as macroetapas de Diagnóstico, Planejamento, Desenvolvimento e Encerramento e Avaliação.

1.2 Abrangência – Toda Empresa.

1.3 Gestor – DERET.

1.4 Fornecedores – AC e DRs.

1.5 Clientes – Empregados da ECT, familiares e outros colaboradores.

1.6 Periodicidade – Anual.

1.7 Duração – Indeterminada.

2 DESCRIÇÃO DO SUBPROCESSO

2.1 Procedimentos da área gestora do programa na AC

2.1.1 Elaborar, a partir do segundo semestre, as orientações a respeito das macroetapas, bem como formulários para preenchimento do diagnóstico e do planejamento, a fim de subsidiar a construção do Plano de Ação do ano subsequente.

2.1.2 Enviar para as Diretorias Regionais as orientações a respeito das macroetapas, bem como os formulários para preenchimento do diagnóstico e do planejamento, a fim de subsidiar a construção do Plano de Ação do ano subsequente.

2.2 Procedimentos da área executora do programa na AC e DRs

2.2.1 Realizar diagnóstico com base nos indicadores da Empresa, no clima organizacional, no absenteísmo, nos dados do Serviço Social, nas demandas de gestores e nos dados de outros projetos, de modo a colaborar para a compreensão da realidade que deverá receber a intervenção e para o conhecimento das demandas, do perfil e das características do público alvo, a fim de subsidiar a reunião de planejamento.

2.2.2 Elaborar o Plano de Ação da AC e das DRs, podendo ter a participação de profissionais de outras áreas.

2.2.3 Submeter o Plano de Ação e o diagnóstico fundamentado à avaliação da área gestora do programa na AC, inclusive materiais a serem divulgados em ações não-presenciais, bem como solicitação de aprovação de recurso orçamentário.

2.3 Procedimentos da área gestora do programa na AC

2.3.1 Analisar o Plano de Ação recebido de cada Diretoria Regional, verificando a coerência das ações com as orientações técnicas.

2.3.2 Verificar disponibilidade orçamentária considerando, dentre outros critérios:

a) a base do cálculo do orçamento do programa para o ano vigente;

b) os motivos da não execução orçamentária do ano anterior, a fim de não prejudicar as regionais que não conseguiram fazer contratação, bem como aquelas que realizaram ações por meio de parcerias.

2.3.3 Informar às Diretorias Regionais sobre a aprovação ou não do Plano de Ação, bem como sobre o orçamento para a execução das ações.

2.4 Procedimentos da área executora do programa nas DRs

2.4.1 Realizar ajustes no Plano de Ação, quando solicitado pela área gestora do programa na AC.

2.4.2 Devolver o Plano de Ação com os ajustes realizados.

2.5 Procedimentos da área gestora do programa na AC

2.5.1 Arquivar, em meio eletrônico, o Plano de Ação aprovado.

2.5.2 Enviar memorando com orientações técnicas para desenvolvimento do ciclo vigente.

2.6 Procedimentos da área executora do programa na AC e DRs

2.6.1 Apresentar para o Diretor Regional o Plano de Ação aprovado pela área gestora do programa na AC.

2.6.2 Planejar cada ação a ser desenvolvida.

2.6.3 Realizar contato com áreas parceiras e apoiadoras.

2.6.4 Divulgar as ações para o público alvo.

2.6.5 Iniciar a contratação, quando for o caso, dos itens necessários para desenvolvimento das ações.

2.6.6 Solicitar à área gestora na AC avaliação de cada ação a ser desenvolvida para realização do aporte orçamentário.

2.7 Procedimentos da área gestora do programa na AC

2.7.1 Avaliar, projeto regional da DR, conforme Plano de Ação.

2.7.2 Encaminhar demanda para área responsável pelo aporte orçamentário.

2.8 Procedimento da área gestora do orçamento na AC

2.8.1 Efetuar aporte orçamentário.

2.9 Procedimentos da área executora do programa na AC e DRs

2.9.1 Finalizar a contratação, quando houver.

2.9.2 Executar a ação conforme Plano de Ação aprovado pela área gestora na AC.

2.9.3 Solicitar aos empregados avaliação da ação desenvolvida conforme formulário de avaliação da ação padrão elaborado e disponibilizado pela área gestora do programa na AC, de acordo com as orientações.

2.9.4 Consolidar as informações captadas nas avaliações dos participantes em Relatório de Acompanhamento eletrônico padrão elaborado e disponibilizado pela área gestora do programa na AC.

2.9.5 Lançar informações das ações no relatório de acompanhamento padrão elaborado e disponibilizado pela área gestora do programa na AC.

2.9.6 Encaminhar, conforme orientações, relatório de acompanhamento para a área gestora na AC.

2.10 Procedimentos da área gestora do programa na AC

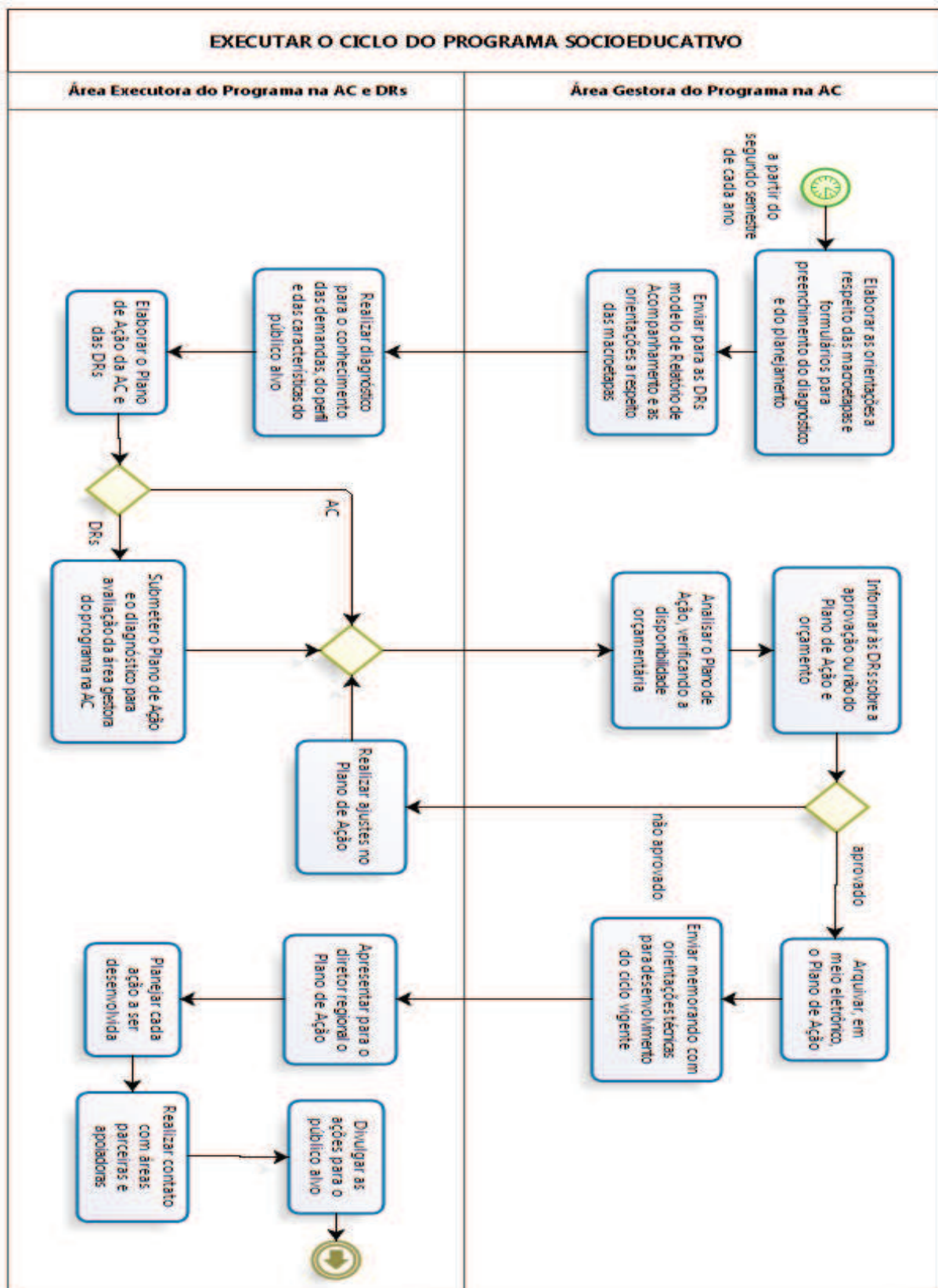
2.10.1 Acompanhar as atividades desenvolvidas pelas DRs em âmbito corporativo, por meio de Relatório de Acompanhamento eletrônico padrão.

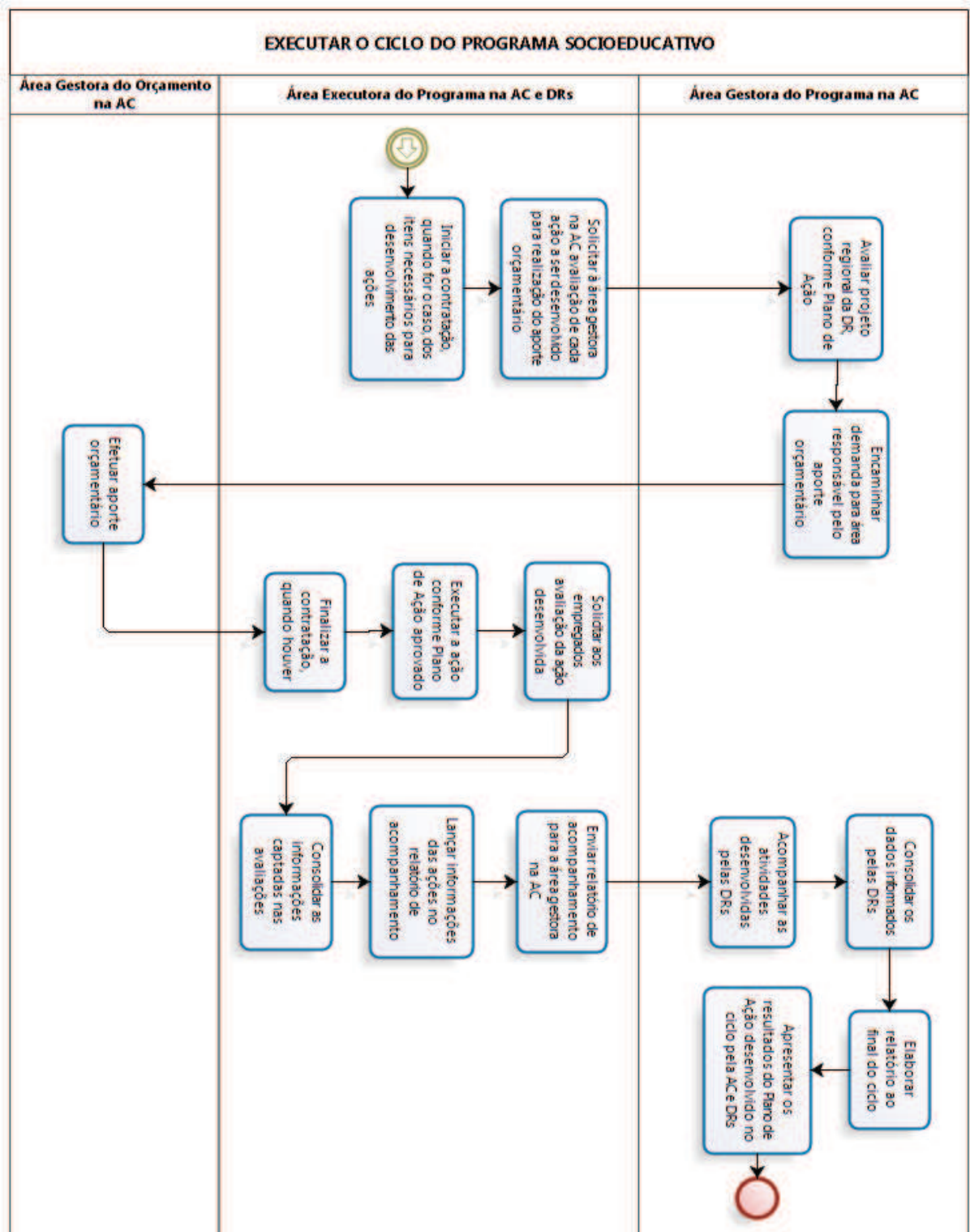
2.10.2 Consolidar os dados informados pelas DRs no Relatório Geral de acompanhamento.

2.10.3 Elaborar relatório ao final do ciclo, contendo as informações do desenvolvimento do ciclo em cada DR e AC.

2.10.4 Apresentar os resultados do Plano de Ação desenvolvido no ciclo pela AC e DRs.

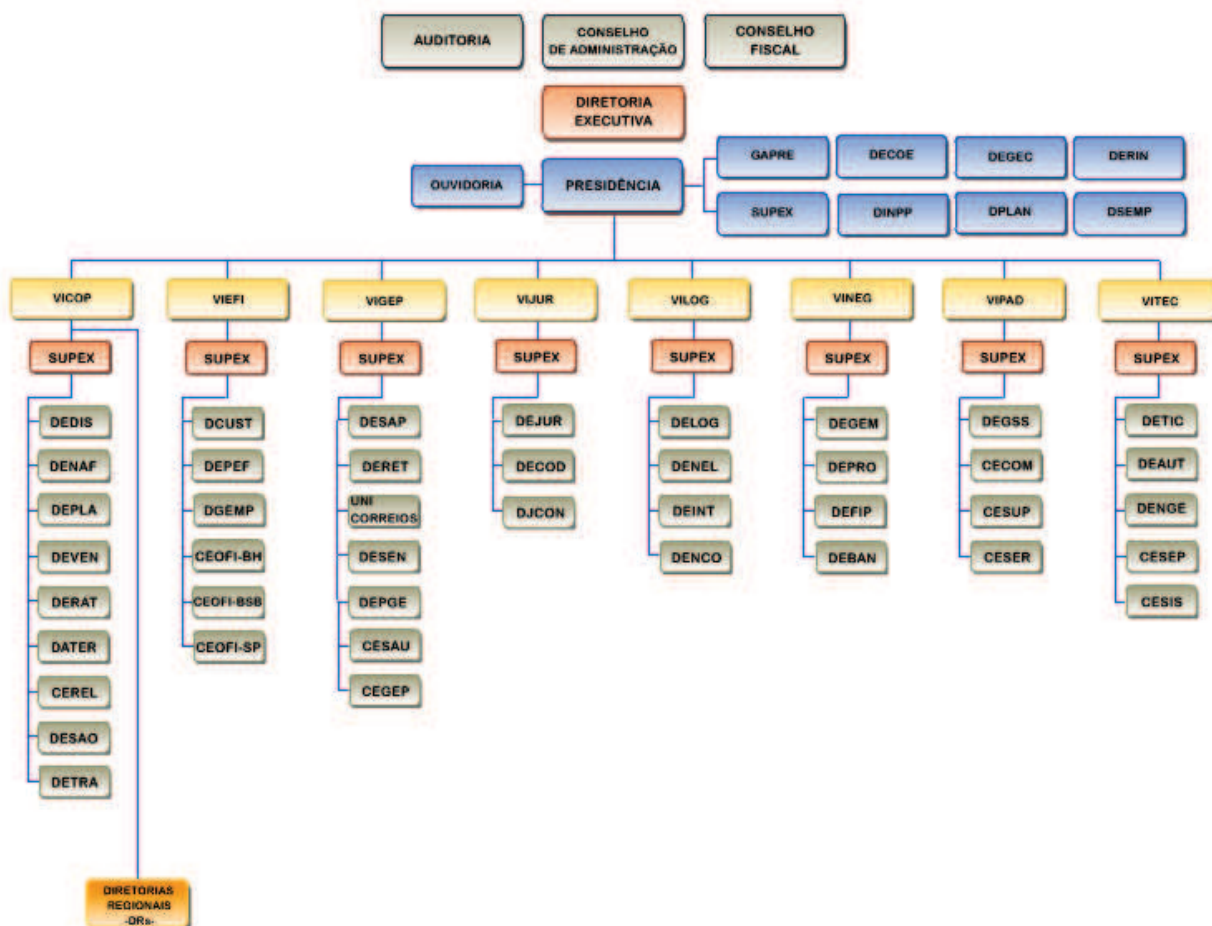
* * * * *





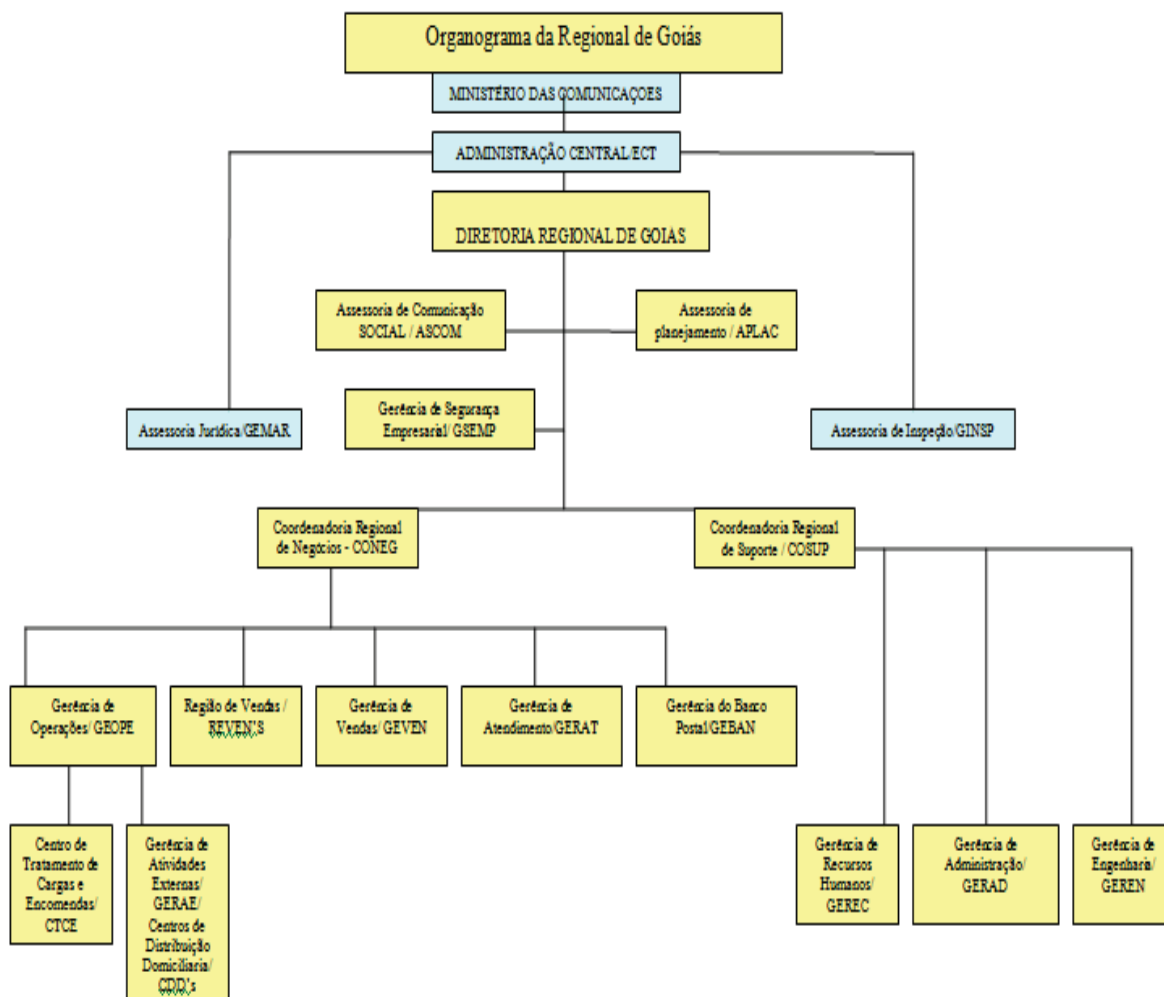
ANEXO E – ORGANOGRAMA DA ADMINISTRAÇÃO CENTRAL DA ECT

Organograma da Administração Central



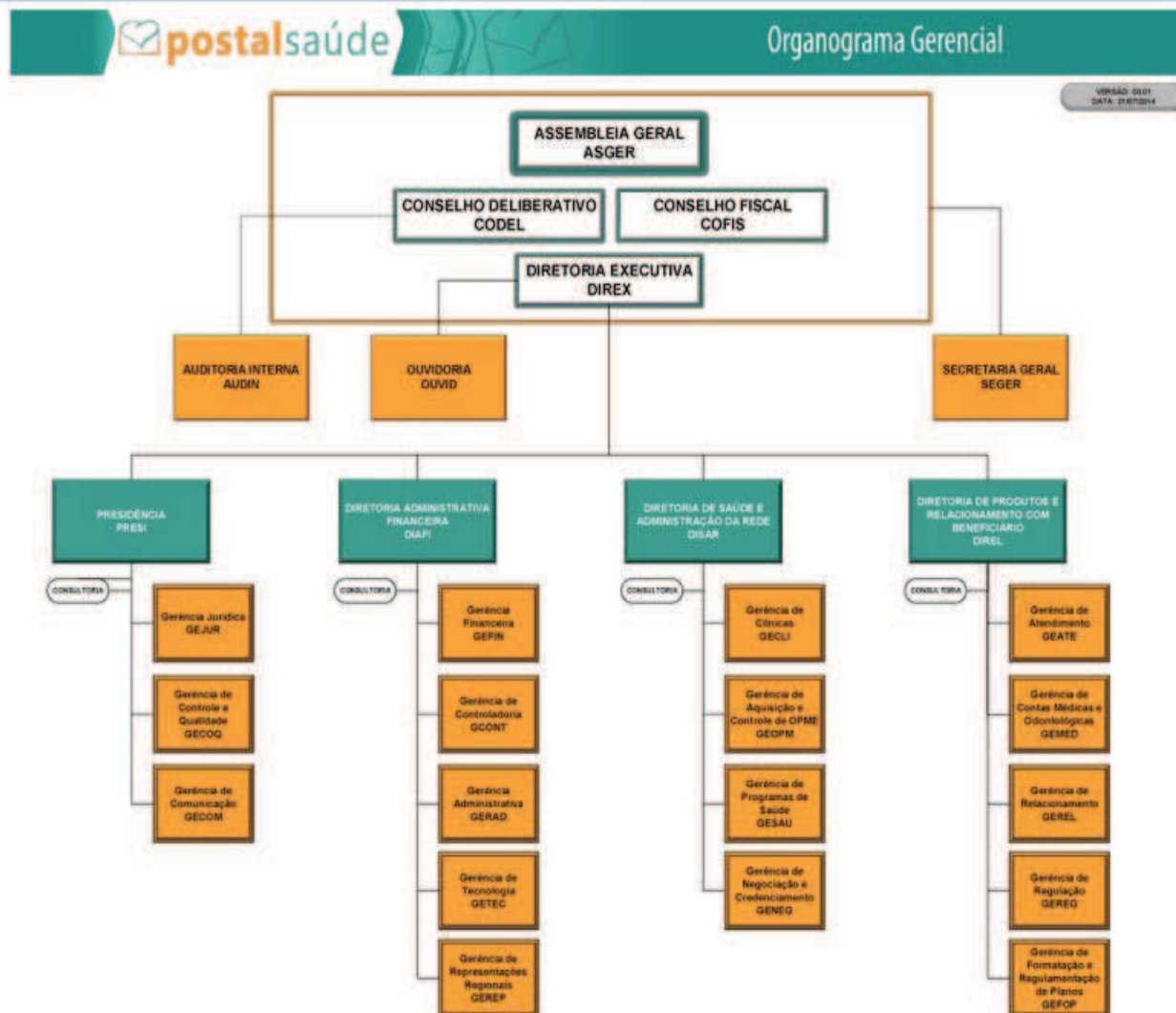
Fonte: Disponível em: <www.correios.com.br>. Acesso: em 16 mar. 2015

ANEXO F- ORGANOGRAMA DA ECT/DR/GO



Fonte: Intranetgo (Rede interna da ECT/DR/GO. Acesso em: 16 mar.2015
 Elaboração: Cláudia Veiga Martins

ANEXO G – ORGANOGRAMA GERENCIAL DA POSTAL SAÚDE

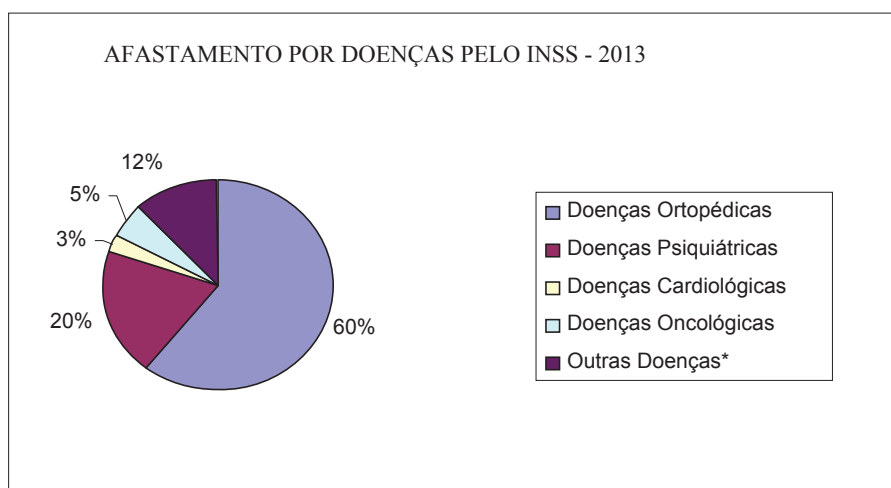


Fonte: Disponível em: <www.mpas.gov.br>. Acesso em 16 mar. 2015

ANEXO H - GRÁFICOS

Gráfico de nº 01

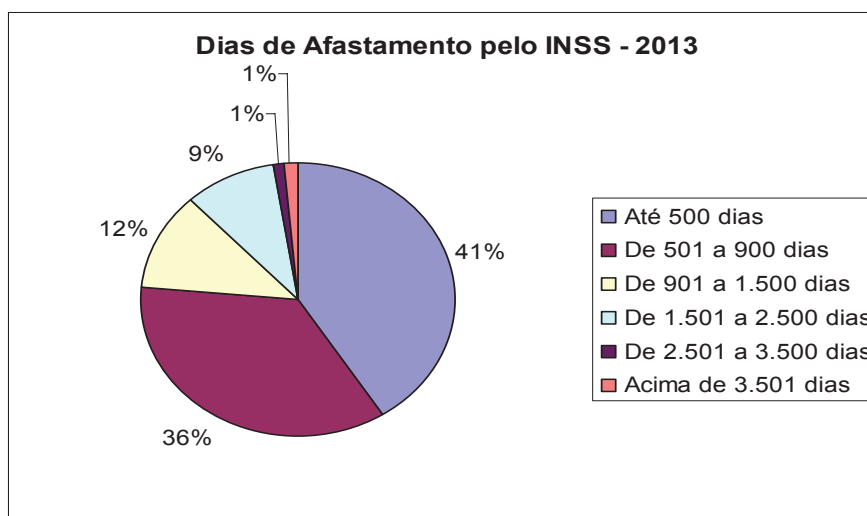
Afastamento por doenças pelo INSS – 2013



Elaboração: Cláudia Veiga Martins

Gráfico de nº 02

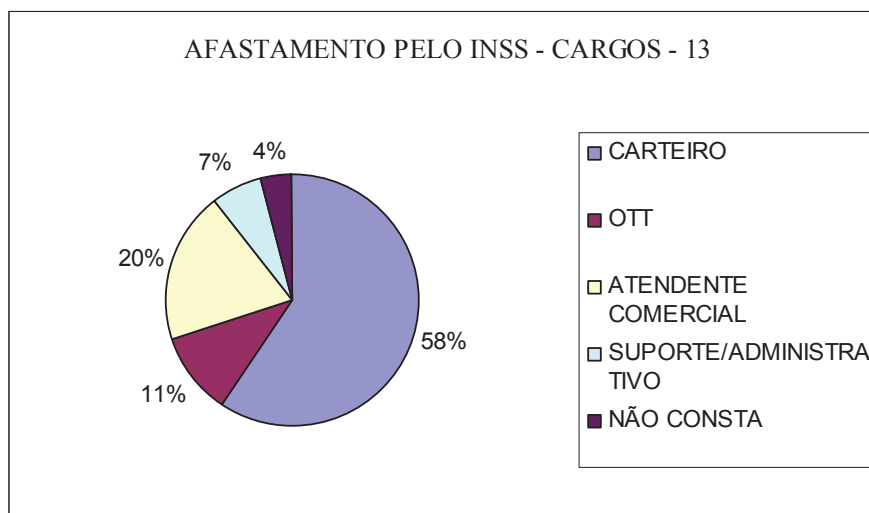
Dias de afastamento pelo INSS - 2013



Elaboração: Cláudia Veiga Martins

Gráfico de nº 03

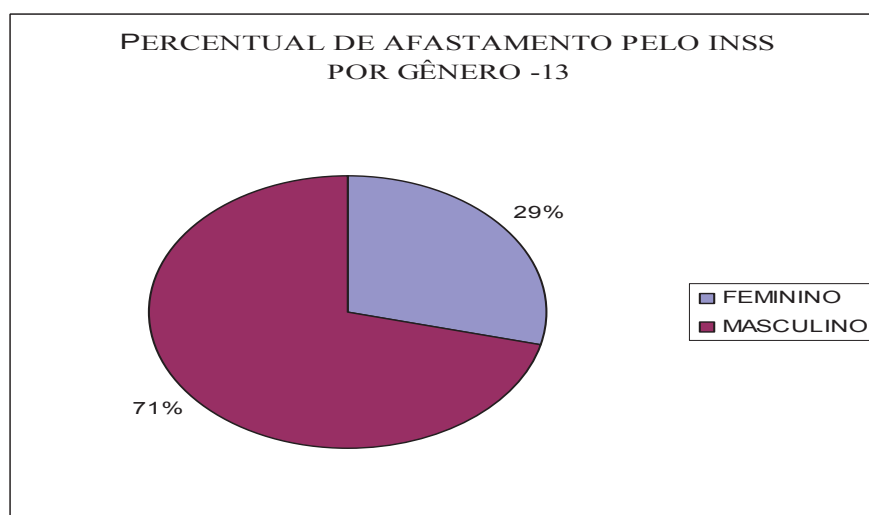
Afastamento pelo INSS – Cargos - 2013



Elaboração: Cláudia Veiga Martins

Gráfico de nº 04

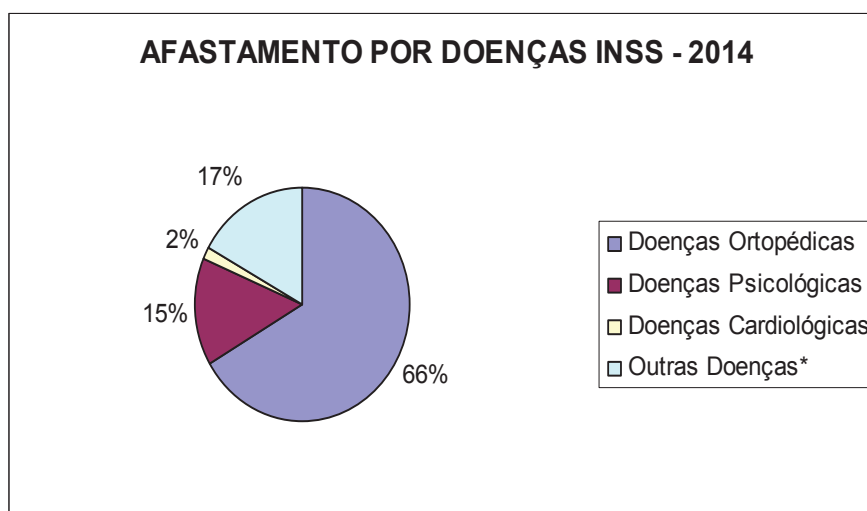
Percentual de afastamento pelo INSS, por gênero - 2013



Elaboração: Cláudia Veiga Martins

Gráfico de nº 05

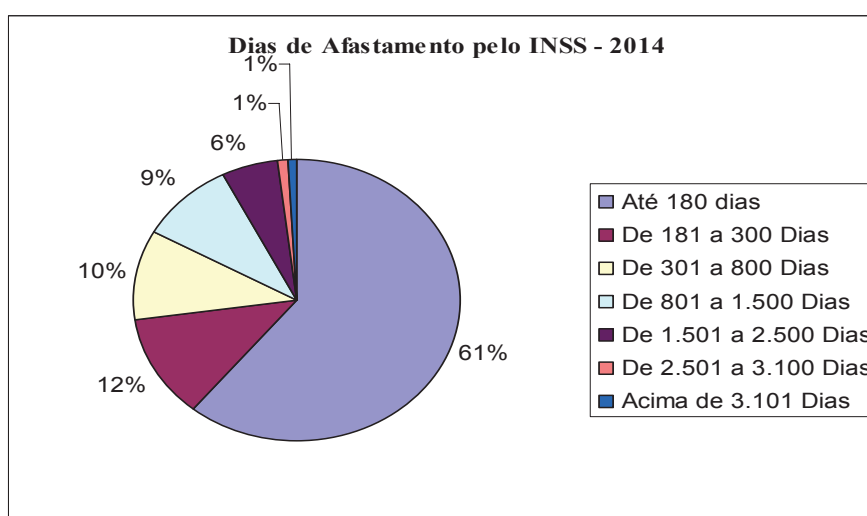
Afastamento por doenças INSS – 2014



Elaboração: Cláudia Veiga Martins

Gráfico de nº 06

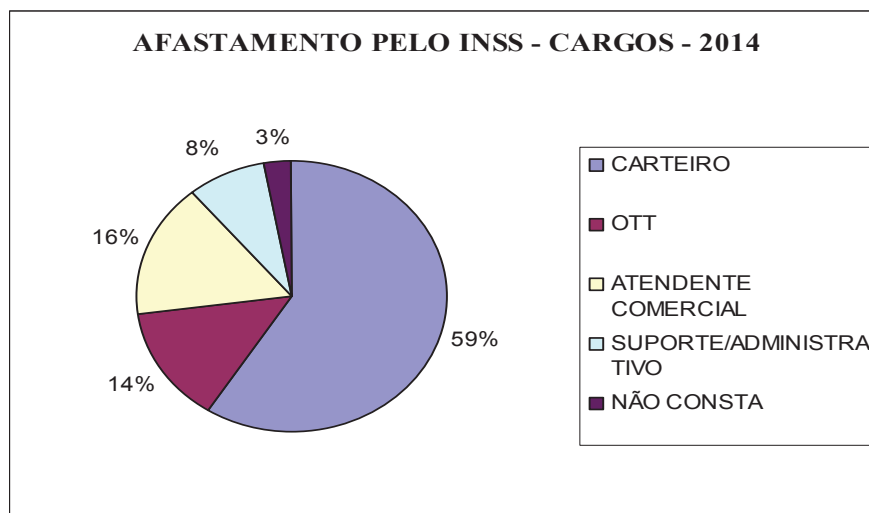
Dias de afastamento pelo INSS - 2014



Elaboração: Cláudia Veiga Martins

Gráfico de nº 07

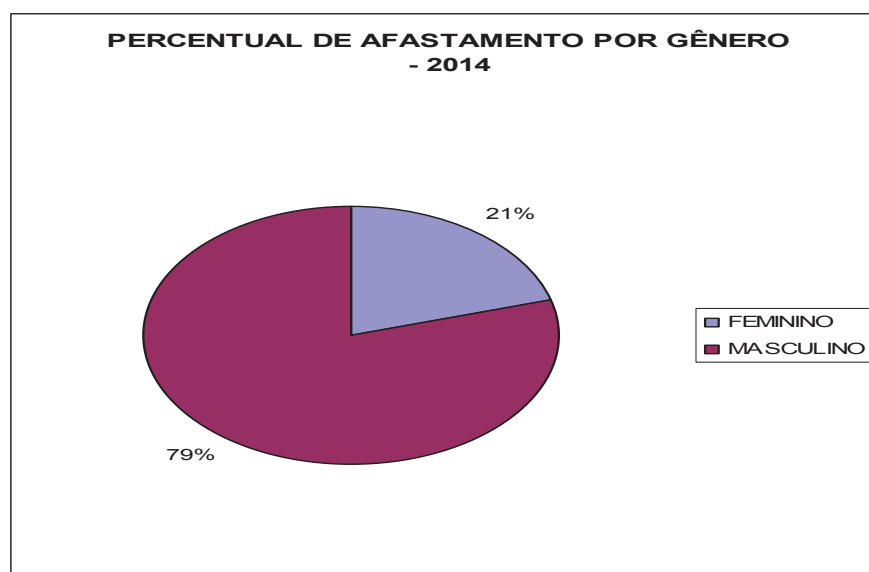
Afastamento pelo INSS – Cargos - 2014



Elaboração: Cláudia Veiga Martins

Gráfico de nº 08

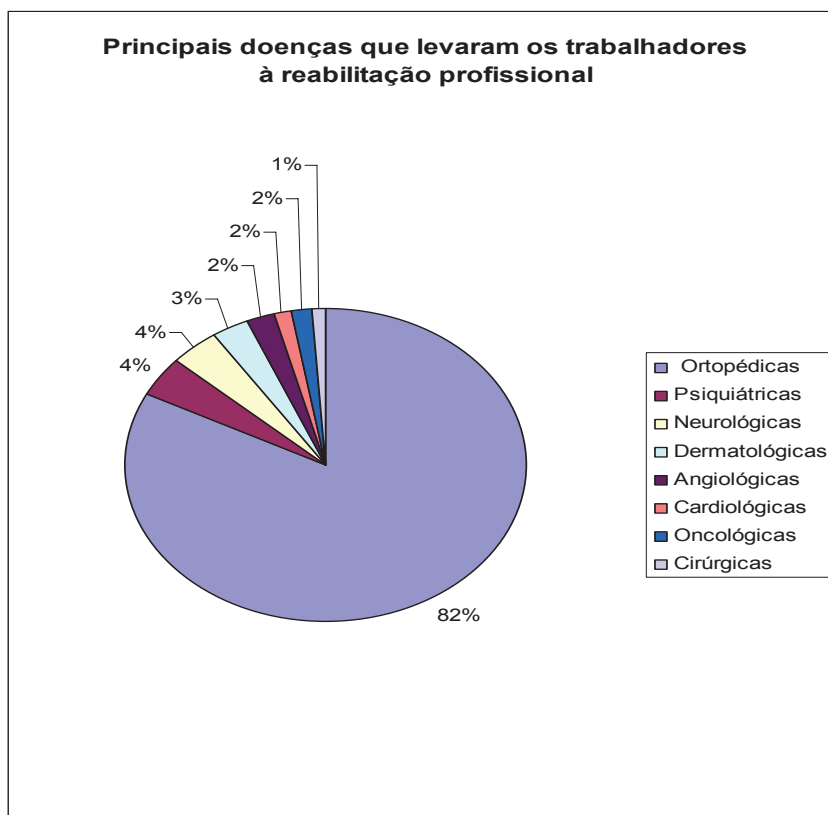
Percentual de afastamento por gênero - 2014



Elaboração: Cláudia Veiga Martins

Gráfico de nº 09

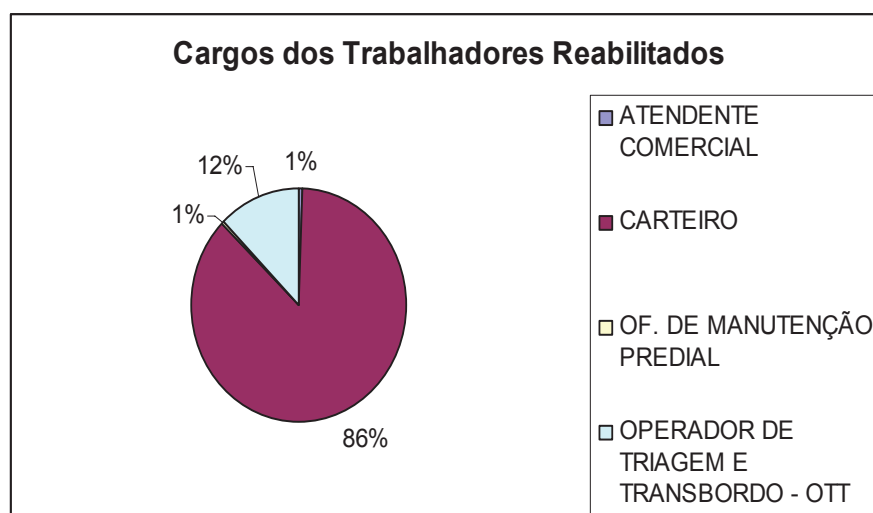
Principais doenças que levaram os trabalhadores à reabilitação Profissional



Elaboração: Cláudia Veiga Martins

Gráfico de nº. 10

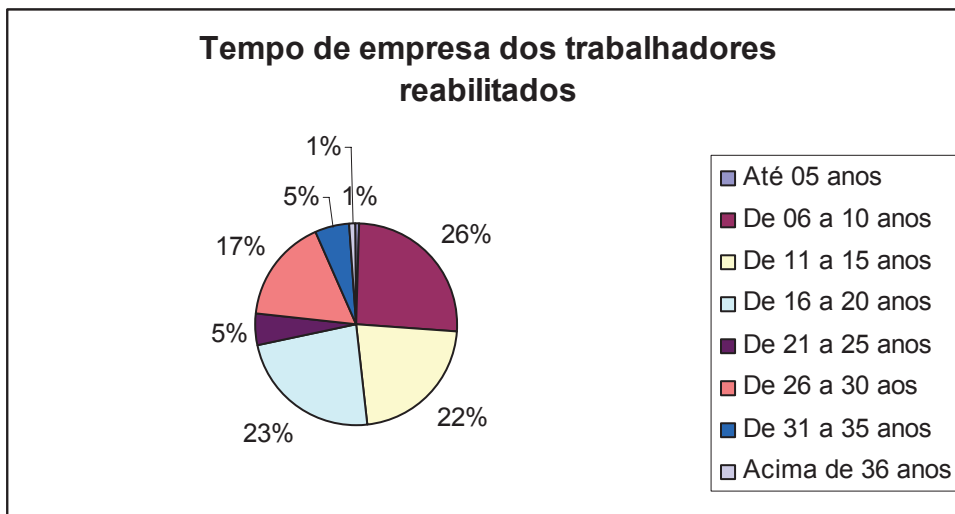
Cargos dos trabalhadores reabilitados



Elaboração: Cláudia Veiga Martins

Gráfico de nº. 11

Tempo de empresa dos trabalhadores reabilitados



Elaboração: Cláudia Veiga Martins