



## Correios terão que contratar concursado em vez de terceirizados

Por prorrogar indefinidamente contratos de prestadores de serviços para suas atividades fim, os Correios terão que contratar trabalhadores concursados em vez de terceirizados. A determinação é da 15ª Vara do Trabalho de Brasília ao prorrogar a validade do concurso público 11/2011 da estatal. A sentença da juíza Audrey Choucair Vaz também tomou por base a constatação da utilização do contrato de mão de obra temporária para atender a demandas permanentes dos Correios, em vez de demandas temporárias e sazonais.

Por essa razão, a magistrada determinou que a empresa promova um estudo, no prazo de seis meses, para identificar a quantidade de trabalhadores efetivos que devem ser contratados. Isso para convocar os trabalhadores do cadastro de reserva concurso até esse limite.

O Ministério Público do Trabalho ajuizou Ação Civil Pública contra os Correios após constatar a existência de contratação de empregados para realização de atividades fim da empresa, em contratos temporários, renovados indefinidamente.

Para o MPT, a reiteração e a extensão dos contratos de prestação de serviços terceirizados descaracterizaria o contrato temporário. Dessa forma, os trabalhadores aprovados em concurso público devem ter direito à nomeação. Em sua defesa, os Correios reconheceram que contratava trabalhadores na sua atividade fim, mas que fazia isso pra suprir a deficiência de pessoal para atender à demanda de serviços.

De acordo com o processo, afirma a juíza, relatório da fiscalização do Ministério do Trabalho, em 2012, identificou a existência de trabalhadores terceirizados em situação de efetivo vínculo empregatício (mesmo que nulo) com os Correios. De acordo com a magistrada, contratos administrativos da empresa mostram números expressivos de terceirizados contratados em vários estados brasileiros.

A juíza reconhece que a Consolidação das Leis do Trabalho e a Lei 6.019/1974 permitem a terceirização de pessoal, mas com limites: as contratações temporárias podem acontecer na atividade meio da empresa; no caso de atividade fim, apenas por prazo definido e transitório (três meses), com limitada possibilidade de renovação. Fora, disso é ilegal.

Como é o caso de empresa pública, a juíza afirma que a situação afronta, ainda, o princípio constitucional de acesso aos cargos e empregos públicos mediante concurso. “A despeito de tais candidatos terem se submetido a concurso público para formação de cadastro de reserva, tal modalidade de concurso pressupõe que, havendo a necessidade permanente de pessoal, aqueles aprovados no cadastro de reserva serão chamados para formalização do contrato de trabalho”, afirma a magistrada.

*Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-10.*

**Processo 0001035-92.2013.5.10.015**

**Date Created**

23/11/2014