



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I - CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

JOCASTA ALVES MEDEIROS

FRAUDE NA TERCEIRIZAÇÃO BANCÁRIA

**CAMPINA GRANDE – PB
2014**

JOCASTA ALVES MEDEIROS

FRAUDE NA TERCEIRIZAÇÃO BANCÁRIA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Francisco de Assis Barbosa Jr.

**CAMPINA GRANDE - PB
2014**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

M488f Medeiros, Jocasta Alves.

Fraude na terceirização bancária [manuscrito] / Jocasta Alves Medeiros. - 2014.

24 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2014.

"Orientação: Prof. Dr. Francisco de Assis Barbosa Júnior, Departamento de Direito".

1. Terceirização. 2. Direito. 3. Labor. I. Título.

21. ed. CDD 344.01

JOCASTA ALVES MEDEIROS

FRAUDE NA TERCEIRIZAÇÃO BANCARIA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovada em 18.02.14

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Camargo de Assis 
Orientador

Prof. Jaime Clementino 
Examinadora

Prof. Lápido Guedes 
Examinadora

“Em ti, SENHOR, confio; nunca me deixes confundido. Livra-me pela tua justiça. Inclina para mim os teus ouvidos, livra-me depressa; sê a minha firme rocha, uma casa fortíssima que me salve. Porque tu és a minha rocha e a minha fortaleza; assim, por amor do teu nome, guia-me encaminha-me”.

(Salmos 31:1-3)

AGRADECIMENTOS

Dedico este trabalho inicialmente a Deus, pois tenha plena convicção que sem ele nada teria sido feito, pois nas horas de desânimo foi ele que esteve presente me capacitando e sendo fiel o tempo todo.

Agradeço a minha mãe por ser um exemplo de mulher virtuosa, que com seu zelo e amor acreditou em minha capacidade e com suas palavras de incentivo me fez alcançar lugares mais altos e ver a vida de uma forma mais simples e bela. A meu pai por ter me ensinado a significado da palavra coragem e ousadia, sendo um exemplo de homem guerreiro.

Aos meus amigos e amigas em especial a Rawlla Andrade que me estimularam e me ajudaram nos momentos necessários.

Ao meu orientador Francisco de Assis, pelo suporte no pouco tempo que lhe coube, pelas suas correções e incentivos.

A esta universidade, ao corpo docente, direção e administração que oportunizaram a janela que hoje vislumbro um horizonte superior, eivado pela acendrada confiança no mérito e ética aqui presentes.

“Combati o bom combate, acabei a carreira, guardei a fé. Desde agora, a coroa da justiça me está guardada, a qual o Senhor, justo juiz, me dará naquele dia; e não somente a mim, mas também a todos os que amarem a sua vinda”.

(2 Timóteo 4:7-8)

RESUMO

Com base na atual reestruturação do trabalho, observada no universo do labor e pela ótica dos países capitalistas periféricos, incluindo o Brasil, podemos perceber grandes mudanças ocorridas dentro de tal quadro. Notadamente, no que tange as condições de trabalho formal, podemos destacar a terceirização, como um mecanismo utilizado pelo sistema bancário para maquiar a contratação de pessoal e minimizar custos e consequentemente maximizar lucros precarizando as condições de trabalho já conquistadas pelo proletariado, o que deve ser combatido pela sociedade e operadores do direito.

PALAVRAS-CHAVE: Labor. Direito. Terceirização. Precarização. Exclusão.

ABSTRACT

With the base in the current restructuring of labor observed in the universe from the perspective of labor and peripheral capitalist countries, including Brazil, we see huge changes within such a framework. Notably, regarding the conditions of formal work, we highlight outsourcing as a mechanism used by the banking system to make up the hiring of personnel and minimize costs and thus maximize profits endangering working conditions already conquered by the proletariat, which must be tackled by society and law professionals.

KEYWORDS: Labor. Right. Outsourcing. Precariousness. Exclusion.

1 INTRODUÇÃO

Em face da busca constante por lucro, as instituições financeiras sentem a necessidade de criar maneiras alternativas para alcançar a diminuição de custos financeiros e, por conseguinte, obter maiores vantagens econômicas. Por esses motivos vêm reiteradamente desrespeitando direitos trabalhistas conquistados pela classe obreira bancária.

Nesta linha, com a entrada em vigor do plano real, em 1994, a terceirização de mão-de-obra vem sendo utilizada pela rede bancária como uma das formas de atingir estes objetivos econômicos, tudo supostamente dentro das regras legais. Isto porque a utilização da terceirização nesta área vem sendo desvirtuada, haja vista que o instituto previsto legalmente deveria possuir um caráter temporário e/ou não ligado a principal atividade econômica das empresas, o que não vem acontecendo.

Como menciona TRAMOTINNI (2007)

atividades realizadas por trabalhadores terceirizados, em sua maioria, atendem a necessidades permanentes e essenciais dos bancos, sem as quais estes não poderiam continuar a prestar seus serviços. Todo o conhecimento, os equipamentos e sistemas necessários à execução dessas atividades pertencem exclusivamente aos bancos e não às empresas terceirizadas, tanto que são realizadas sob supervisão e submissão direta ao banco contratante.

Destarte, a inserção de uma volumosa quantidade de trabalhadores terceirizados no setor bancário para atender de forma camuflada às necessidades primordiais do sistema bancário, vem fazendo com que os empregados, na prática, abdicem de direitos trabalhistas existentes para sua classe, embora preencham os mesmos requisitos legais de um contrato caracteristicamente bancário.

Isto evidencia a aplicação da lei para fraudar a legislação trabalhista brasileira, tendo em vista que esses trabalhadores deveriam ser contratados diretamente pelos bancos para os quais trabalham. Estes, através desta contratação transversa, acabam por se eximirem da responsabilidade remuneratória dos trabalhadores reduzindo os custos na folha de pagamento, o que acaba gerando grande precarização do trabalho nesse setor.

2 PECULIARIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO DO EMPREGADO BANCÁRIO

Inicialmente convém destacar que aquelas pessoas que possuem vínculo de emprego com bancos são detentores de direitos típicos desse contrato de trabalho, muitos deles existentes desde a entrada em vigor da CLT. Tais direitos, inclusive, foram ampliados para além da categoria dos bancários pela súmula n.º 55 do TST, abarcando também as empresas de financiamento, de crédito e de investimento, as quais são equiparadas aos bancos para fins trabalhistas, devendo a estas ser aplicadas as normas específicas dos empregados bancários.

Um dos exemplos é o horário de trabalho reduzido, o qual, conforme preleciona ALMEIDA (2012)

se faz valer para os bancários em razão de o trabalho por eles desenvolvido ser penoso, de caráter estritamente técnico, de extrema responsabilidade, o que denota um desgaste maior do que a grande parte dos empregados comuns.

Assim, podemos elencar dentre os direitos conquistados por esta classe a redução de sua jornada para seis horas, com total de trinta horas semanais, como destaca art. 224, caput da CLT. Tal redução também se justifica por terem os bancários maior responsabilidade que a média dos demais empregados, os quais normalmente estão sujeitos a uma jornada diária de oito horas.

Destaca-se que, em face desta redução, o cálculo das horas extras dos bancários é feito com divisor de 180 horas mensais, excetuando-se desta regra apenas os empregados com jornada especial, como os bancários que exercem cargo de confiança quando sua base de cálculo seria de 220.

Como um segundo exemplo de direito gozado pelos bancários, friso a existência da premiação por vendas de produtos e serviços, a qual aumentar sua renda mensal, sendo considerada pela jurisprudência como salário.

Outra peculiaridade dessa classe concerne aos bancários que exercem a atividade de caixa, os quais recebem a verba denominada Quebra de Caixa. Esta é uma parcela paga para suprir divergências contábeis no setor, as quais são comuns por lidar diretamente o funcionário com dinheiro. Visa ela cobrir as despesas provenientes das diferenças entre o valor real existente no caixa e o que lá deveria estar, decorrendo

normalmente aquelas de erro do empregado, provavelmente decorrente do *stress* ao qual é submetido na função. A súmula 247 do TST considera essa verba de natureza salarial.

3 A TERCEIRIZAÇÃO E AS ATIVIDADES FIM E MEIO

As discussões sobre a terceirização vêm tomando grandes proporções nos últimos anos não só na seara jurídica, mas, também, dentro de toda a sociedade brasileira, pois a terceirização de mão de obra esta sendo utilizado em todos os ramos de negócio.

Na terceirização existe uma relação tripartite, em que o tomador de serviços contrata uma empresa através de um contrato de natureza cível para lhe fornecer mão de obra para determinado setor de sua empresa, contratando, portanto os serviços, não o trabalhador especificadamente.

Nesse dialeto, assevera PINTO (2003) que

Consiste a terceirização na possibilidade de contratar terceiro para realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa. Essa contratação pode envolver tanto a produção de bens, como serviços, como ocorre na necessidade de contratação e empresa de limpeza, de vigilância ou até para serviços temporários.

Deste modo, a terceirização esta intimamente ligada à atividade auxiliar da empresa não podendo ser submetida à atividade fim não temporária, o que enseja a possibilidade de vínculo direto com o tomador de serviços, tornando, portanto, uma contratação ilícita.

As diferenças entre as atividades meio e fim de uma determinada empresa são observadas através da execução dos serviços prestados. Se essas ocupações laborais estão diretamente vinculadas à principal atividade da empresa, as mesmas se caracterizam como "fim", se não, em linhas gerais, são "meio".

Nesse sentido leciona SILVA (2011)

Na prática, a verificação da atividade-fim da empresa é feita através da análise do seu contrato social. Se o empregado realiza alguma atividade que contribua para a produção do objeto social da empresa, este não presta serviço terceirizado e poderá ter o vínculo empregatício com o tomador de serviços reconhecido, conforme determinado pela Súmula 331 do TST.

Deste modo, podemos constatar que se uma empresa contrata de forma terceirizada determinado funcionário para atender os anseios da função primordial da atividade econômica, claramente temos um caso de terceirização ilícita, devendo ser reconhecido o vínculo direito com o tomador de serviços, conforme preconiza o TST:

EMENTA: TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. UNICIDADE CONTRATUAL. Demonstrado nos autos que a autora foi contratada por empresa terceirizada para prestar serviços vinculados à atividade-fim da tomadora de serviços, a fraude perpetrada é evidente. Deve, pois, ser mantida a decisão que reconheceu a unicidade contratual e declarou a solidariedade entre as empresas demandadas, a qual se encontra fundada na prática de ato tendente a impedir e fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas (art. 9º da CLT), com a formação do vínculo de emprego com a tomadora dos serviços, nos moldes do inciso I da Súmula 331 do TST. (TRT 3ª Região – Sétima Turma - 02309-2006-136-03-00-0 RO - Relator Convocada Wilméia da Costa Benevides– p. 12/04/2007 – grifo nosso).

As atividades não enquadradas dentro da finalidade empresarial, sendo periféricas, auxiliares às mesmas, dando-lhes apenas mero suporte, são consideradas "meio", sendo as únicas legalmente passíveis de terceirização nos bancos.

Muitas vezes os empregadores contratam efetivos empregados, contudo, mascaram a relação de emprego chamando esses empregados de terceirizados, temporário, estagiário, menor aprendiz, MEI (Micro Empreendedor Individual), etc. Aqui podemos constatar a existência de uma série de disfarces para descaracterizar ou, no primeiro momento, não reconhecer aquele empregado enquanto tal.

É importante observar as hipóteses descritas na súmula 331 do TST, pois trata das possibilidades e possível consequência da terceirização veja seu texto:

331.CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011
I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).
II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).
III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral

Da súmula acima descrita podemos compreender que é proibida a contratação de pessoal por empresa de mão de obras, rechaçando essa prática através do reconhecimento de vínculo direto com a empresa tomadora de serviços.

Outro posicionamento acerca de terceirização colocada nessa súmula relaciona-se com a administração pública direta, indireta, autárquica e fundacional, também aqui não sendo acolhida a terceirização de atividade fim. Destaca-se que o art. 37, II da Constituição Federal menciona que, para haver a devida contratação de empregados públicos, se faz necessária a prévia realização de concurso público. Por este motivo não há como reconhecer o vínculo direto de trabalhadores decorrentes de uma terceirização ilícita com o ente público da mesma forma que no universo privado, mas, apenas, a nulidade da relação.

Frisa-se que o TST acolheu o entendimento de que é possível a terceirização em atividade meio da empresa, até mesmo pela administração pública, contudo, apenas quando estejam ligadas as atividades de limpeza, conservação, vigilância, ou mesmo outras, mas desde que não se façam presentes a pessoalidade e subordinação direta com a tomadora de serviços. Como destaca SILVA (2011)

Fica determinado ainda que a tomadora e a contratada devam desenvolver atividades diferentes e ter finalidades distintas, bem como que os empregados da empresa de prestação de serviços a terceiros não estão subordinadas ao poder diretivo, técnico e disciplinar da empresa contratante, nem podem prestar serviço diverso ao qual foi contratado.

Nessa linha, caso fique caracterizada a subordinação jurídica ou a pessoalidade com a empresa tomadora de serviços, será estabelecido o vínculo empregatício com

esta, incidindo sobre o contrato de trabalho todas as normas pertinentes à sua categoria do trabalho. Se o mecanismo legal da terceirização for utilizado com o objetivo de desvirtuar a legislação trabalhista, esta será declarada nula, nos termos do art. 9º da CLT, aplicando-se um dos princípios norteadores do direito trabalhista, o da primazia da realidade.

Existe uma tentativa reiterada dos empregadores de maquiagem a relação empregatícia direta utilizando a terceirização com fim de se esquivar dos encargos trabalhistas, representando uma macula frontal ao princípio da proteção, precarizando as condições de trabalho.

Ressalta-se que mesmo nas terceirizações regulares, quais sejam de atividades meio, independentemente de o contratante ser de direito público ou privado, há a sua responsabilização subsidiária caso haja inadimplemento das obrigações trabalhistas pelo prestador de serviços. Nesta hipótese de pagamento por parte da tomadora, esta se averbará como credora, podendo cobrar os valores pagos do devedor principal.

É essencial observar que já faz um tempo que os bancos estão investindo com muita velocidade em tecnologia, autoatendimento e buscando cada vez mais diminuir os custos, outra maneira para reduzir os custos que os banqueiros encontraram foi contratando estagiário, como vamos ver no capítulo seguinte.

4 A RELAÇÃO EMPREGATÍCIA DISFARÇADA DE ESTÁGIO

É importante mencionar que anteriormente não existia uma regra legal que tratasse do estagiário, mas unicamente uma Portaria nº 1002, do Ministério do Trabalho de 29 de dezembro de 1967, que disciplinava relação entre empresas e os estagiários no que diz respeito a seus direitos e obrigações, porém essa Portaria em seu art. 3º determinava que não houvesse relação de emprego entre as partes.

Assim, com a ideia lançada pela norma supramencionada, ao longo dos anos foi disciplinando o contrato de estágio que se distingue do contrato de trabalho, pois o primeiro tem escopo pedagógico, muito embora haja pessoalidade, subordinação, continuidade e uma forma de contraprestação.

Por conta desses requisitos destacados o contrato de estágio acaba sendo um grande viés para fraudes na contratação de pessoal, por se assemelhar com o contrato de

trabalho, mas pode ter vários fatores para descaracterização do contrato de estágio que tenha o objetivo de fraudar o vínculo empregatício.

Ademais, grandes são as vantagens para as partes envolvidas na contratação de estagiários, quais sejam: a instituição de ensino fornece ensino prático sem qualquer custo adicional em suas despesas, o estudante adquire experiência prática, e a empresa passa a contar com a pessoa que está se qualificando sem ter grandes ônus sobre os pagamentos feitos aos estagiários.

Frisa-se que o contrato de estágio deve obedecer aos requisitos formais e materiais, sem gerar qualquer vínculo empregatício, contudo, se não preencher as condições legais, como por exemplo, não atender o aperfeiçoamento da formação acadêmica profissional, não voltado ao vínculo que deveria ser educativo, essa relação jurídica deve ser considerada nula, nos termos do art. 9^a da CLT, pois o contrato de estágio é fraudulento, como forma de captar mão de obra barata.

Deste modo é preciso saber que a pré- celebração do termo é fator fundamental, já que sem esse prévio compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino existirão apenas vínculo de emprego.

Portanto, o contrato de estágio deve ser firmado antes mesmo de começar as atividades desenvolvidas pelo educando. Não podendo ser firmado posterior ao início dos exercícios do estágio, pois nesse período anterior haverá vínculo empregatício, e pelo princípio da continuidade do contrato de trabalho, o período posterior também será considerado como vínculo de emprego.

Denota-se que se faz necessário também à intervenção obrigatória da instituição de ensino, para verificar se está realmente havendo estágio. Além de que no estágio não obrigatório deve haver a concessão de bolsa e deve ser feito seguro contra acidentes pessoais para o estagiário.

Nesse sentido e sob ponto de vista material, o estágio deve ser feito em relação a alunos matriculados que estejam frequentando o ensino regular em instituição de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

Na prática, não é difícil perceber a utilização de estagiários nos bancos em setores que não tenham a menor relação com a área do curso do suposto educando, ou que a carga horária seja complementemente diversa que a lei do estagiário dispõe, ou que o tipo de serviço não tenha correspondência com as qualificações do estagiário.

O estágio profissional tem sido mecanismo para fraudar os direitos sociais, em decorrência da redução de custos, pois conta com a força do trabalho sem os ônus sociais, haja vista a falta de cuidado que as instituições de ensino em se preocupar com o formalismo legal e o acompanhamento pedagógico, equiparando-se a meras intermediadoras de mão de obra.

Assim sendo, podemos observar alguns julgados acerca da utilização do contrato de estágio como forma de fraudar a lei em nossa legislação

EMENTA: ESTÁGIO. VALOR SOCIAL E ABUSO. PRÁTICAS FREQUENTES. FORMAÇÃO DE VÍNCULO. O contrato de estágio é social e academicamente muito relevante, consistindo numa complementação da formação do estudante junto a uma atividade organizacional. Por meio do estágio ele se integra ao mundo do trabalho, justamente no vetor em que busca para sua vida profissional. E a empresa, atendendo a sua função social, legalmente prevista, concede o estágio e ainda se beneficia de força de trabalho em formação adiantada, a um custo bem moderado. Acessoriamente, tem ainda oportunidade de selecionar novos talentos, ainda não onerados pelo mercado de trabalho. Há, pois, proveito para ambas as partes e até mesmo para a universidade que encaminha o estudante. Enfim toda a sociedade ganha com a oportunidade. Entretanto, exatamente por isso, todo o cuidado na ativação multifacetada deve ser envidado para que o êxito seja possível. O estagiário não pode representar apenas uma mão de obra excepcionalmente econômica, desvirtuando-se, assim, o nobre escopo do estágio. Comprovado que o estudante ativava-se no conjunto produtivo como indispensável força de trabalho, compondo com grande envolvimento a atividade empresarial, indispensável o reconhecimento judicial da formação direta do vínculo empregatício. (sem grifos no original) (TRT3 - RO - 0000580-97.2010.5.03.0025, Relator Ministro (convocado): Vitor Salino M. Eca, Data de Julgamento: 25/02/2011, 6ª Turma, Data de Publicação: 28/02/2011)

EMENTA: Contrato de Estágio. Vínculo Empregatício Caracterizado. O estágio deve sempre primar pela finalidade pedagógica que lhe é inerente, com a supervisão e/ou coordenação de pessoa apta a acompanhar e avaliar esse desenvolvimento pedagógico profissional. Comprovado que o estagiário executava atividades rotineiras sem qualquer lastro de formação profissional, resta caracterizada a fraude, atraindo a nulidade preconizada pelo artigo 9º da CLT, impondo-se o reconhecimento do vínculo empregatício. (sem grifos no original). (TRT2 - RO - 02667-2008-421-02-00-5, Relator Ministro: Margoth Giacomazzi Martins, Data de Julgamento: 31/08/2010, 3ª Turma, Data de Publicação: 03/09/2010)

Fraudar uma norma celetista constitui um ilícito trabalhista, amparado pelo art. 9º da CLT que garante a responsabilização solidária de ambos os agentes, concedente e

instituição de ensino que geraram prejuízo ao trabalhador, com denominação de estagiário.

Nesse sentido o empregado do banco submetido a uma relação de estágio fraudulenta deve buscar a justiça do trabalho, com objetivo de declarar nulo o vínculo do suposto estágio e reconhecer o vínculo empregatício com o banco empregador, e consequentemente receber todos os direitos que lhe é pertinente.

5 A TERCEIRIZAÇÃO NO UNIVERSO BANCÁRIO

Os bancos têm como atividade fim operações mercantis, serviços estes praticados por gerentes, caixas, retaguarda e escriturários, não podendo estes, por conseguinte, ser terceirizados.

Por outro lado, serviços como os de vigilância, conservação, segurança, transportes, informática, recepção, telecomunicações, manutenção de prédios, advocacia são auxiliares, não se vinculando àquela atividade fim do sistema bancário, razão pela qual podem ser prestados por terceiros.

Neste momento, entendemos importante destacar as palavras de POCHAMANN (2009), citando PRUNES (1997), o qual defende que

num banco, poderia ser serviços eventual a pintura do prédio de uma agência; sua realização em nada, ou quase nada, afeta o serviço bancário. Noutra rumo, manifestamente não é eventual o trabalho de um caixa, embora possam ser contratados temporariamente alguns caixas para manterem em dia os serviços em virtude de uma demanda excepcional. Isto, entretanto, não é trabalho eventual, é trabalho temporário e, assim, dentro da espécie permanente (embora de duração delimitada).

Ainda de acordo com o mesmo autor, no meio bancário a expressão "serviços permanentes" tem sido usada em contraposição a "serviços temporários" e isto acarreta uma série de discussões em torno da intermediação de mão de obra, notadamente aquela prestada em atividade de faxina, conservação e asseio de prédios, prestada por empresas especializadas.

Nesse sentido, a doutrina preleciona a possibilidade de alguns funcionários temporários eventualmente atenderem à atividade fim da empresa, desde que de maneira temporária, sem reconhecer, entretanto, o contrato de trabalho com vínculo direto com o tomador de serviços. Não obstante, tal caso não é de terceirização, mas de fornecimento

de mão de obra temporária, gozando os empregados temporários de todos os direitos da categoria dos bancários.

Voltando à terceirização, ora destacamos um caso ocorrido em São Paulo, no qual uma funcionária da Contax, que prestava serviços para o Santander, teve o seu contrato de trabalho reconhecido com o banco pela 14ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 2ª Região, a qual manteve a sentença julgada em primeira instância pela juíza Luciana Carla Corrêa Bertocco, da 65ª Vara do Trabalho de São Paulo.

Na decisão monocrática, a magistrada deferiu os pedidos formulados na reclamatória trabalhista para reconhecer os direitos da reclamante previstos na CLT da categoria bancária, tais como PLR, auxílios refeição e alimentação, diferenças dos pisos e reajustes salariais com reflexos em 13º, férias e FGTS, anotação na Carteira de Trabalho, através do reconhecimento de uma terceirização ilícita determinando a responsabilidade solidária da Contax (prestadora de serviços de mão de obra) e do Santander (tomador de serviços), por se tratar de uma atividade fim.

No caso, a reclamante tinha função registrada em sua CTPS de "agente de marketing", mas, efetivamente, realizava atendimento telefônico aos clientes do banco, prestando serviços como abertura de contas, transações bancárias, vendas de cartões de crédito, consulta de saldo e extratos e vendas de empréstimos, tendo total acesso ao sistema do banco e aos dados cadastrais e financeiros dos clientes, conforme ficou provado através de testemunha ouvida em audiência.

Assim concluiu a MM juíza citada por CIZZOTO (2012) que

Numa análise detida emerge uma série de irregularidades e ilegalidades praticadas sob a capa de terceirização, no sentido de precarizar o trabalho humano, em verdadeira afronta aos princípios constitucionais da igualdade e da proteção ao trabalho, com ofensa ao meio ambiente do trabalho, ao direito do consumidor, e com práticas de atos tendentes a eliminar todo o capítulo da CLT destinado aos direitos dos bancários e todas as normas coletivas de tal categoria.

Nesse dialeto, a terceirização acaba precarizando o trabalho bancário, gerando prejuízos não só ao trabalhador, mas, também, aos clientes do banco, os quais são atendidos por pessoas menos qualificadas para tanto.

Vale salientar não ser a súmula 331 do TST lei, deixando, por conseguinte, diversas lacunas a serem preenchidas pela doutrina e mesmo pela jurisprudência em todos os campos da terceirização, não sendo o bancário uma exceção. Tal fato vem

ocasionando sérios prejuízos a toda sociedade brasileira, sendo assunto discutido em diversos projetos de lei, à exemplo dos de número 5439/2005, 1621/2007 e 6832/2010.

Frisa TRAMONTINI (2007)

Muitos desses trabalhadores terceirizados, além de não terem seus direitos assegurados como bancários, como o piso salarial e jornada trabalho de seis horas diárias, não possuem sequer a carteira de trabalho registrada, prestando serviços como "horistas", "diaristas" ou "estagiários". Até mesmo o sigilo bancário dos clientes, responsabilidade exclusiva das instituições financeiras, fica sob risco constante, uma vez que os bancos tentam transferir, passando por cima da Lei, sua obrigação para outros agentes.

Isto posto, constata-se que trabalhadores terceirizados recebem salários inferiores e não têm as mesmas condições de trabalho, contando com direitos reduzidos se comparados com os bancários reconhecidos enquanto tal, estando eles, inclusive, sujeitos a mais acidentes de trabalho e erros corriqueiros, ante a menor preparação recebida para o exercício da função.

6 O CORRESPONDENTE BANCÁRIO E A ATUAÇÃO DO BANCO CENTRAL DO BRASIL

Quando falamos de terceirização no sistema financeiro o que nos vem à mente em primeiro lugar é o correspondente bancário, instituto inicialmente criado para fazer a inclusão bancária. No entanto, é interessante perceber que onde existem mais correspondentes é justamente ao lado dos bancos, que muitas vezes encaminham os próprios clientes para esses pontos de atendimento.

A capacitação destes correspondentes bancários não é suficiente para oferecer bons serviços, não gozando eles igualmente da segurança necessária para tornar o ambiente de trabalho em um lugar saudável. Contudo, esta falta de segurança não é exclusividade dos funcionários, sofrendo também com ela os clientes, os quais ficam expostos a uma série de riscos, especialmente ligados à sua integridade física notadamente ante a baixa segurança existente nos locais, o que incrementa a possibilidade de assaltos.

A precarização à qual estão sujeitos os correspondentes acaba barateando sua mão de obra, especialmente se cotejarmos seus custos com os de um bancário normal, fatos que naturalmente aumentam os lucros dos bancos. Contudo, os direitos afetados pela terceirização não se restringem aos salários, mas, também, a uma série de outros dos quais são titulares os bancários, à exemplo de uma jornada reduzida de trabalhos, ou mesmo os conseguidos através de negociação coletiva.

Os tipos de serviços terceirizados são em grande parte necessários para o próprio funcionamento dos bancos. Recordamos que o processamento dos documentos e dados que estão confiados aos bancos é feito por trabalhadores terceirizados, despertando assim o interesse do sindicato de colocar esses terceirizados como bancários. Contudo, um conjunto de serviços que antigamente era proibido para terceiros, a exemplo das operações de câmbio, crédito imobiliário, abertura de conta, investimentos e etc., hoje são executadas por correspondentes, tudo sob a autorização do Banco Central do Brasil. O nível de uso destes serviços está perdendo o controle, pois até a certificação do CPA10 e CPA 20 ora são feitas por terceirizados.

O Banco Central é o único órgão que atua com autoridade monetária no país, podendo legislar sobre a área financeira. Contudo, este poder deve respeitar os limites da reserva legal, não podendo inovar o Ordenamento Jurídico (prerrogativa exclusiva de leis), apenas podendo ser utilizado para a regulamentação das leis oriundas do Legislativo.

Não obstante, tal limitação vem sendo olvidada, atuando o Banco como um verdadeiro legislador, e, pior, com suas normas acaba por possibilitar a mácula aos direitos dos trabalhadores, permitindo que estes atuem como bancários sem o ser, havendo atividades típicas destes sendo realizados por funcionários de farmácias, mercadinhos, óticas, entre outros, estabelecimentos estes ora transformados em correspondentes bancários.

Ao assim agir, o Banco Central acaba também por ferir a própria Dignidade da Pessoa Humana Trabalhadora, pois o desrespeito ao direito ao trabalho digno e isonômico aos congêneres, implica ofensa a este princípio. Em janeiro de 1999, durante o segundo mandato de Fernando Henrique Cardoso, ocorreu uma crise financeira cambial, tendo sido esta a desculpa para a ampliação do poder do Banco Central do Brasil, assim como da terceirização no sistema bancário, tendo a resolução 2.707 de 2000 ampliado as atividades terceirizáveis.

É de salientar que os bancários não são ouvidos pelo Banco Central, diferentemente dos banqueiros, os quais parecem normalmente ter amplo acesso ao órgão, dadas as regras por ele publicadas serem normalmente direcionadas ao capital em detrimento dos direitos dos empregados, à exemplo do caso da terceirização ora sob análise. Pesquisas revelam que metade da categoria dos bancários não é reconhecida pelos bancos de todas as localidades, havendo, na realidade, verdadeiros bancários "formais" e os "informais" (os terceirizados).

A terceirização enfraquece o movimento sindical e enseja a transferência de responsabilidades para um terceiro. Parece-nos ser este um projeto político para enfraquecer os empregados, diminuindo sua remuneração e, por conseguinte, suas possibilidades de adquirirem os bens materiais e imateriais da vida. Nesta linha, entendemos haver aqui um confronto entre as normas legais editadas pelo legislativo e as do Banco Central, especialmente ante o princípio da Proteção consagrado pelas primeiras e o da Proteção ao Capital, aparentemente norteador das últimas.

Grijaldo, que foi presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), fez uma crítica contundente ao processo de terceirização e principalmente ao Banco Central, referindo-se às resoluções do BC sobre os correspondentes bancários.

Existe diferença entre a terceirização bancária e a de outros segmentos. No sistema financeiro, o processo tem o aval do Banco Central, que vem fazendo o papel de legislador ao arripio do ordenamento jurídico. As recentes normas e resoluções do órgão são uma afronta aos direitos constitucionais, um leque de ofensas. O que cabe a eles é fiscalizar as atividades financeiras e não editar normas que estão diretamente ligadas ao direito do trabalho.

A negação de direitos aos trabalhadores, consolidada a partir dessas interferências do BC, é vista pelo juiz como o principal foco de desrespeito aos direitos humanos nos bancos. "Não há democracia sem direitos sociais. O que acontece no sistema financeiro com o avanço das terceirizações é algo muito sério. Hoje são os bancários amanhã serão outras categorias", alertou.

O magistrado, COUTINHO (2011), falou da experiência de pesquisar a terceirização no sistema bancário.

A minha condição de juiz motivou investigar o tema. A terceirização nos bancos vai além de um projeto de redução de custo da mão-de-

obra pelos bancos. Na minha avaliação é um projeto de poder que tem um objetivo claro: o de reduzir a organização dos trabalhadores e enfraquecer o direito do trabalho

O autor divide os bancários em duas categorias de formais – os trabalhadores que são regidos pela Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) e que dispõe de vários direitos conquistados – e informais – os terceirizados que convivem com a negação de direitos e as péssimas condições de trabalho

Os bancários formais não podem esquecer-se dos terceirizados e a luta deve ser conjunta. O Sindicato tem de estar atento a isso nas suas ações políticas e os trabalhadores têm de entender que estão todos juntos sob o risco de acabarem todos terceirizados.

A presidenta do Sindicato Juvandia Moreira lembrou que a entidade vem trabalhando em diversas frentes para combater a terceirização dos bancos, como assevera

Estamos acionando o Legislativo, por meio do deputado federal Ricardo Berzoini (PT-SP) para suspender as resoluções recentes do Banco Central. O parlamentar já apresentou o Projeto de Decreto Legislativo na Câmara dos deputados e estamos acompanhando todo esse processo.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A terceirização é na atualidade é um instituto vastamente utilizado pelas empresas, devendo aos operadores do direito observar a apuração de contratações e certamente coibir as possíveis fraudes normativas, sendo amplamente necessária a existência de uma legislação peculiar sobre o tema, com forma de diluir as divergências ainda imperiosas, por este motivo é dever primordial dos sindicatos a fiscalização da contratação realizada, com escopo de atender os anseios da justiça do trabalhador, para acolher os princípios mais basilares dessa classe que são os princípios da proteção e o princípio da dignidade da pessoa humana.

A terceirização avança em todo o mundo, com objetivo primordial de concentrar seus fundamentos legais na sua atividade-fim, na busca incessante de produzir produtos

e prestar serviços a preços baratos, sem valorizar a própria condição humana oferecendo condições de trabalho extremamente precárias.

Projeto de Lei (PL) 4.330/04, que regulamenta a terceirização no Brasil de acordo com o presidente da CUT no Distrito Federal, Rodrigo Britto é uma "reforma trabalhista disfarçada", que irá enfraquecer as relações de trabalho no país e legalizar condutas não permitidas atualmente, se for aprovado.

No caso do Distrito Federal, as centrais sindicais vêm tentando se articular com os parlamentares locais para impedir que o projeto passe pela comissão. Se isso não der resultado, deverá haver uma mobilização da bancada trabalhista no Congresso para levar o projeto a votação no plenário, também em uma tentativa de impedir a aprovação.

Se isso também não ocorrer, o texto vai a sanção da presidenta Dilma Rousseff, que poderá vetar pontos do projeto. Ainda assim, se o projeto virar lei, Britto disse que os representantes dos trabalhadores pretendem levar o caso ao Supremo Tribunal Federal (STF). Segundo o dirigente da CUT, os sindicatos não descartam, ainda, a possibilidade de convocar greves. Em último caso, será pedida a inconstitucionalidade do projeto, porque está em desacordo com o Artigo 7º da Constituição, pois não há como uma legislação, que diz regulamentar e que, na verdade, 'precariza' os direitos, sobrepor-se à Constituição.

Os setores representativos dos trabalhadores e do patronato discordam em alguns pontos do PL 4.330, especialmente os que tratam da responsabilidade solidária da empresa que terceiriza serviços em relação aos empregados contratados e da contratação de trabalhadores para execução de atividades-fim.

A responsabilização solidária parte do pressuposto de que, quando uma empresa terceiriza um serviço, ela é responsável pelos direitos do empregado – ainda que não haja vínculo empregatício com o trabalhador em si (que é vinculado à empresa prestadora de serviço). Isso valeria tanto para casos de terceirização quanto para os de quarteirização – quando a empresa contratada para prestar um serviço também terceiriza as atividades. De acordo com o projeto de lei, não se configura vínculo empregatício entre a empresa contratante e os trabalhadores ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo.

Os trabalhadores, portanto, demandam esse tipo de responsabilização, pois argumentam que muitos casos, especialmente os que envolvem pagamento de indenizações, acabam tramitando anos na Justiça e resultando em nada. No PL, há dois artigos que mencionam a responsabilização: a empresa contratante é subsidiariamente

responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços e a empresa prestadora de serviços a terceiros que subcontratar outra empresa para a execução do serviço é solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas assumidas pela empresa subcontratada.

No caso da execução de atividades-fim por terceirizados, o projeto estabelece que "o contrato de prestação de serviços pode versar sobre o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante". Não há, portanto, menção explícita à vedação da execução de atividades-fim. Esse ponto é controverso, especialmente para os casos de contratações em empresas e órgãos públicos.

Atualmente, empresas públicas, por exemplo, não podem contratar terceirizados para atividades-fim. Com a aprovação do PL, isso passaria a ser permitido, o que ainda poderia ter impacto nos concursos públicos.

A maioria dos trabalhadores é afetada direta ou indiretamente. Por mais distantes que pareçam, a terceirização e a subcontratação são uma realidade atual. O trabalhador vai ficar na mão do patrão e dos governos, que vão decidir se a carreira e a categoria profissional continuam como categorias formais ou serão subcontratadas, sobre situações em que pode haver terceirização de serviços em áreas como educação e saúde.

A terceirização é um ponto nevrálgico das relações trabalhistas, pois não há qualquer regulamentação do tema na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada há 70 anos. Essa relação trabalhista é regida por uma súmula do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e determinações do Tribunal de Contas da União (TCU), para casos de servidores. O presidente TST, ministro Carlos Alberto Reis de Paula, já admitiu que a atualização da CLT sobre esse tipo de contratação é necessária.

Sabido é que o sistema capitalista e sua caça de lucro absurda apresenta a competitividade bem acelerada, ao exigir bons produtos e serviços prestados a preços minimamente toleráveis, refletindo nas relações de emprego.

Portanto, podemos dizer que a terceirização é uma verdadeira "informalização formal" de emprego, que deve ser combatido, pois a tendência universal é ampliar esse instituto que está sendo aplicado e interpretado de forma não condizente com a realidade fatídica das relações de trabalho no âmbito bancário, maquiando as regras normativas para minimizar custos e maximizar os lucros, circunstância essa que conduz os empresários a reduzir a folha de pagamento de seus funcionários e diminuir as condições de trabalhos conquistadas pela classe bancária.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **CLT e súmulas do TST Comentadas**. 7.ed. São Paulo: Rideel, 2012.

CIZOTTO, Fernando. **Terceirizada da Contax é reconhecida bancária**. 2012. Disponível em <<http://advogadoszonaleste.com.br/index.php/terceirizada-da-contax-e-reconhecida-bancaria/>>. Acesso em: 11 fev 2014.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização Bancária no Brasil – Direitos Humanos Violados pelo Banco Central**.ed. 1. São Paulo: LTR, 2011.

DUARTE, Alexandre Rodrigues. **Do contrato de estágio como meio de fraude à legislação trabalhista**. 2012. Disponível em <<http://jus.com.br/imprimir/25129/do-contrato-de-estagio-como-meio-de-fraude-a-legislacao-trabalhista>>. Acesso em: 17 fev 2014.

POCHMANN, Mateus. **Terceirização bancária no direito do trabalho**. 2009. Disponível em : <https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&ved=0CC0QFjAA&url=https%3A%2F%2Fwww.univates.br%2Ffiles%2Ffiles%2Funivates%2Fgraduacao%2Fdireito%2FTERCEIRIZACAO_BANCARIA.pdf&ei=QB_6Uo7IOeTK0gG8ooCwDQ&usg=AFQjCNGCfvTbTodKQC-EXa3i0l280RjfAg&sig2=BrIH6LqhAkWGmanfaoXdig>. Acesso em: 11 fev 2014.

REBICKI, Rafael Antonio. **A terceirização pela administração pública – a nova súmula 331 do TST**. 2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10873>. Acesso em: 11 fev 2014.

SILVA, Rogerio Geraldo. **A terceirização no Brasil e a Súmula 331 do TST**. 2011. Disponível em : <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10278>. Acesso em: 11 fev 2014.

TRAMONTINI, Jefferson. **Terceirização no Sistema financeiro: A fraude**. 2007. Disponível em: <<http://pcdobpr.wordpress.com/2007/04/24/artigo-terceirizacao-no-sistema-financeiro-a-fraude/>>. Acesso em: 11 fev 2014.