



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – UEPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

MARILDA SALES DE ARAÚJO TAVARES

**Terceirização: uma reflexão sobre a relação de trabalho
dos correspondentes bancários**

**Campina Grande-PB
2014**

MARILDA SALES DE ARAÚJO TAVARES

**Terceirização: uma reflexão sobre a relação de trabalho
dos correspondentes bancários**

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.

Orientador: Prof^ª. Lucila Gabriella Maciel
Carneiro Vilhena

Campina Grande
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.

T231t Tavares, Marilda Sales de Araújo.
Terceirização [manuscrito] : uma reflexão sobre a relação de trabalho dos correspondentes bancários / Marilda Sales de Araujo Tavares. - 2014.
24 p.

Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2014.
"Orientação: Profa. Ma. Lucila Gabriella Maciel Carneiro Vilhena, Departamento de Direito Privado".

1. Terceirização. 2. Correspondentes Bancários. 3. Relação de Trabalho. I. Título.

21. ed. CDD 344.01


MARILDA SALES DE ARAÚJO TAVARES

**Terceirização: uma reflexão sobre a relação de trabalho
dos correspondentes bancários**

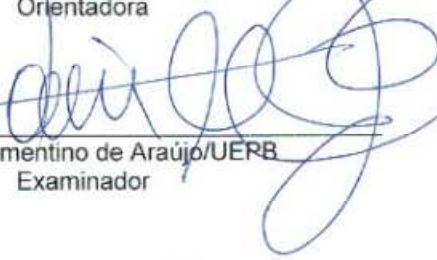
Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação em
Direito da Universidade Estadual da
Paraíba em cumprimento à exigência para
obtenção do grau de Bacharel.

Aprovado em 17 / 11 / 2014


BANCA EXAMINADORA



Lucila Gabriella Maciel Carneiro Vilhena/UEPB
Orientadora



Jaime Clementino de Araújo/UEPB
Examinador



Edja Andreinna Cavalcante Pereira/UEPB
Examinadora

Terceirização: uma reflexão sobre a relação de trabalho dos correspondentes bancários

TAVARES, Marilda Sales de Araújo¹.

RESUMO

Os terceirizados desempenham tarefas semelhantes àquelas realizadas pelos bancários, mas não tem assegurados todos os direitos destinados a estes. O cenário atual brasileiro molda a imagem do trabalhador da empresa interveniente como um cidadão de “segunda categoria”, uma vez que auferem vencimentos inferiores, possui menor número de benefícios e há uma maior facilidade de sua substituição quando do interesse da empresa. O objetivo primordial desse trabalho é verificar como a forma clássica de relação de emprego bilateral, expressa nos art. 2º, *caput*, e 3º, *caput*, da CLT, se comporta em relação à terceirização, com foco especial nos correspondentes bancários, no que se refere à legalidade das atribuições elencadas no contrato firmado entre a prestadora de serviços e a tomadora. Ademais, também buscaremos: *relacionar e comparar* o pensamento das classes envolvidas, empresários e trabalhadores, nesse modelo trilateral de relação socioeconômica e jurídica que surge com o processo terceirizante; *estudar* a legalidade das relações de emprego dos correspondentes bancários; e *identificar* os reflexos desse modelo nos direitos dos trabalhadores terceirizados que se vinculam à empresa prestadora do serviço. Nossa pesquisa não se estende aos estudos de questões que se processam no âmbito financeiro ou econômico, mas na realização de uma pesquisa científica voltada para a seara das implicações trabalhistas dessa nova forma de relação de emprego. Limitamo-nos a fazer um estudo teórico fundamentado na realidade que se forma a partir desse novo paradigma social, a terceirização, baseando-nos, para isso, numa pesquisa documental bibliográfica sob o prisma jurídico.

Palavras-chaves: Terceirização. Correspondentes. Bancários. Relação de Trabalho.

¹ Estudante do 10º período do curso de graduação em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba (UEPB). E-mail: lutadora16@yahoo.com.br.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO

2 SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO

2.1 PREVISÃO LEGAL

3 RELAÇÃO DE TRABALHO

3.1 TRABALHO PRESTADO POR PESSOA FÍSICA

3.2 PESSOALIDADE

3.3 NÃO EVENTUALIDADE

3.4 SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

3.5 ONEROSIDADE

4 A TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR FINANCEIRO

5 CORRESPONDENTE BANCÁRIO: CONCEITO E LEGISLAÇÕES PERTINENTES.

6 LIMITES LEGAIS DA TERCEIRIZAÇÃO

7 OS REFLEXOS DA TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR BANCÁRIO

CONSIDERAÇÕES FINAIS

ABSTRACT

REFERENCIAS

1 INTRODUÇÃO

A terceirização é um instituto criado pela Ciência Administrativa, com a finalidade da descentralização empresarial de atividades para outrem, um terceiro à empresa, tendo inicialmente nascido dissociado da cultura jurídica (DELGADO, 2012, p. 435).

Entretanto, ainda na esteira de pensamento do autor, no âmbito do direito trabalhista, esse instituto identifica a separação da relação econômica de trabalho da relação *justralhista* que lhe seria correspondente. Verifica-se que o trabalhador é inserido no processo produtivo do tomador de serviços, sem que a ele sejam também estendidos os laços trabalhistas, os quais se preservam fixados com uma entidade interveniente (*id.*, *ibid.*).

Os bancários formam, hoje, uma categoria de trabalhadores que vem constantemente sofrendo interferência direta das consequências desse fenômeno chamado terceirização. Em seus melhores dias, tinham na sua fase postulatória de reivindicações salariais, ou seja, no dissídio coletivo, um forte poder de barganha junto aos entes representativos da classe empregadora. Sua paralização representava perda financeira e econômica tanto para os empresários, quanto para a população, bem como para o próprio governo, uma vez que gerava uma insatisfação social, trazendo um imenso desconforto para todos. Essa realidade impulsionava uma tomada de decisão rápida frente às questões que a classe reivindicava.

A terceirização, na forma como se processa dentro do ambiente financeiro, fragiliza o poder de negociação dos bancários, uma vez que a greve da categoria não representa mais uma perda significativa para os empresários, já que os terceirizados “amenizam” a situação de forma emergencial.

Os terceirizados desempenham tarefas semelhantes às aquelas realizadas pelos bancários, mas não tem assegurados todos os benefícios destinados a eles. O cenário atual brasileiro molda a imagem do trabalhador da empresa interveniente como um cidadão de “segunda categoria”, uma vez que auferem vencimentos inferiores, possui menor número de benefícios e há uma maior facilidade de sua substituição quando do interesse da empresa.

Por conseguinte, como essa classe de trabalhadores não alcançou toda pauta de direitos trabalhistas, se sente mais insegura em relação a seus colegas com vínculos permanentes, por perceber a precariedade do seu vínculo de emprego.

O objetivo primordial desse trabalho é verificar como a forma clássica de relação de emprego bilateral, expressa nos art. 2º, *caput*, e 3º, *caput*, da CLT, se comporta em relação à terceirização, com foco especial nos correspondentes bancários, no que se refere à legalidade das atribuições elencadas no contrato firmado entre a prestadora de serviços e a tomadora.

Ademais, também buscaremos: *relacionar e comparar* o pensamento das classes envolvidas, empresários e trabalhadores, nesse modelo trilateral de relação socioeconômica e jurídica que surge com o processo terceirizante; *estudar* a legalidade das relações de emprego dos correspondentes bancários; e *identificar* os reflexos desse modelo nos direitos dos trabalhadores terceirizados que se vinculam à empresa prestadora do serviço.

Nossa pesquisa não se estende aos estudos de questões que se processam no âmbito financeiro ou econômico, mas na realização de uma pesquisa científica voltada para a seara das implicações trabalhistas dessa nova forma de relação de emprego. Limitamo-nos a fazer um estudo teórico fundamentado na realidade que se forma a partir desse novo paradigma social, a terceirização. Baseando-nos, para isso, numa pesquisa documental bibliográfica sob o prisma jurídico.

2 SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização é uma realidade nas relações de trabalho contemporâneas, com origem nas mudanças do sistema econômico e na flexibilização das normas². Observando a coletânea de Paulo Douglas Almeida de Moraes, percebemos que o vernáculo “terceirização” é definido no espectro administrativo e jurídico. Embora não constitua nosso interesse principal, no primeiro viés, o administrativo, temos:

É um processo de gestão pelo qual se repassam algumas atividades para terceiros, com os quais se estabelece uma relação de parceria, ficando a empresa concentrada apenas em tarefas essencialmente ligadas ao negócio em que atua. (GIOSA apud MORAES, 2003, p.64).

Doutra sorte, do ponto de vista jurídico:

É a possibilidade de contratação de terceiros para realização de atividade-meio da empresa, isto é, aquelas atividades que não constituam seu objeto principal, sua atividade essencial. (MARTINS apud MORAES, 2003, p.64)

Ratificamos que nosso trabalho se limita ao espaço teórico da ciência jurídica e almeja dissecar a relação trilateral que envolve o trabalhador, a prestadora de serviços e a tomadora.

Observa-se que a terceirização é uma alternativa empresarial, que almeja obter um resultado eficaz quanto à redução de custos com a manutenção de pessoal, por isso, possivelmente, é hoje uma das mais difundidas formas de contratação de mão de obra.

² Ver: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id10278

Baseando-se em dados do IBGE, Márcio Pochmann, presidente do IPEA (Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas) afirma que em 2005, os terceirizados somavam 4,1 milhões de pessoas, quase 16% do total dos trabalhadores do setor privado (26,4 milhões de pessoas). Dez anos antes, eram 9,2% do total (1,8 milhões). A terceirização representa uma economia de cerca de 7% nos gastos com folha de pagamento e encargos sociais. Em 2005, esse percentual representaria R\$ 26 bilhões (RIOS, 2010, p. 693).

Segundo a melhor doutrina, desde a Revolução Industrial, já se tem notícias da utilização dessa prática de emprego³. Porém, hodiernamente, ela traveste uma maneira inovadora de obter mão de obra burlando as leis trabalhistas, inclusive repercutindo no âmbito jurídico, mais especificamente nas relações de emprego.

A prática atual, conforme é hoje definida, tem suas origens na II Guerra Mundial, mais especificamente pela forte demanda do mercado de flexibilidade e qualidade. Influenciada pelas ferramentas do modelo de gestão japonês, com foco na qualidade e celeridade dos processos de produção, a terceirização passou a ser vista como prática de gestão diretamente atrelada ao incremento à competitividade e de garantia de qualidade (RIOS, *ibidem*).

O uso dessa prática, contudo, sofreu distorções, as quais hoje vinculam a terceirização à precarização do trabalho (DRUCK *apud* RIOS, 2010, p. 694) e essas distorções não são exclusividade da iniciativa privada. O setor público aproveita-se da terceirização para “driblar” as barreiras legais impeditivas de contratação de pessoal.

Como consequência a essas impropriedades, tanto na iniciativa privada quanto na pública, percebe-se uma anomalia funcional, traduzida na presença de funcionários terceirizados e não terceirizados no desempenho de uma mesma função dentro da organização. Especificamente, no presente artigo, observaremos essas anomalias no sistema bancário brasileiro.

2.1 Previsão legal

O ordenamento pátrio ainda não exauriu em texto unificado todas as balizas legislativas sobre o tema. Todavia, algumas normas esparsas regulam formas

³ Ver: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198492302010000400006&lng=pt&nrm=iso>

específicas do instituto, como é o caso do trabalho temporário (Lei nº 6.019/74), da permissão da utilização do serviço terceirizado para serviços de telefonia (Lei nº 9.472/97) e para as concessionárias de serviço público (Lei nº 8.987/95).

A diretriz normativa mais consistente se encontra na jurisprudência, especificamente no teor da Súmula 331 do TST:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (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 pessoalidade 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.

Para a melhor doutrina, esta súmula incide sobre todas as hipóteses de terceirização (DELGADO, 2012, p.443).

O marco inicial da terceirização, segundo Resende (2013, p.198), é o art. 455 da CLT, cujo teor discorre sobre empreitada e subempreitada. Porém, o autor ressalta que, somente a partir da década de 1970, a terceirização passou a fazer parte de forma efetiva do cotidiano do povo brasileiro, conforme os parâmetros do Decreto-Lei nº 200, de 1967. Este, por meio de seu art.10, definia a descentralização da Administração Federal e incentivava a terceirização de suas atividades de apoio.

Só com a Lei do Trabalho Temporário de nº 6.019/74 é que a terceirização foi estendida ao campo privado da economia (DELGADO, 2012, p 436).

Avançando os caminhos da história, em 1983 foi publicada a Lei 7.102, que autorizava a terceirização do trabalho de vigilância bancária, em caráter permanente, diferenciando-se da Lei nº 6.019, que somente instituiu a forma temporária de terceirização.

Atualmente, conforme citado acima, o teor da Súmula 331, publicada originalmente em 1993 (com alterações significativas em 1994 e em 2000), norteia o serviço terceirizado.

3 RELAÇÃO DE TRABALHO

Relação de trabalho é gênero, que se refere a todas as interações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada numa obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. A relação de emprego é sua espécie, a qual exige, para sua caracterização, a presença de alguns elementos fático-jurídicos – conforme aduz a CLT em seus artigos 2º e 3º:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, **admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.** [...] Art. 3º - Considera-se empregado **toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.** Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (grifos nossos)

Portanto, os elementos fático-jurídicos são: *trabalho prestado por pessoa física; personalidade na prestação; onerosidade; natureza não eventual da prestação do trabalho.* Ademais, caracteriza-se também pelo *vínculo de subordinação entre empregado e empregador* (DELGADO, 2012, *passim*).

Sobre o assunto, ensina Martinez (2012, p. 128) que existe um liame jurídico de trabalho quando os personagens nele atuantes assumem atitudes contrapostas, onde um deles oferece a sua força de trabalho e o outro corresponde a esse dispêndio de energia com uma contraprestação expressa em valores monetários. O autor acentua que a relação de emprego só ocorrerá se, além dos caracteres que naturalmente identificam o vínculo, estiver presente o conjunto de elementos expostos na CLT, conforme já citados no parágrafo anterior.

3.1 Trabalho prestado por pessoa física

O primeiro requisito diz respeito ao fato do trabalho ser realizado por pessoa física. Para que exista uma relação de emprego é preciso o dispêndio de energia através do trabalho humano. Só a pessoa natural pode figurar como empregado, em hipótese alguma a pessoa jurídica incorporará essa função (RESENDE, 2013, p. 64).

3.2 Pessoalidade

No requisito da pessoalidade é necessário que os serviços sejam executados pessoalmente, sendo proibido a este se fazer substituir por outro, a não ser que seja de forma esporádica, o que deve ter o consentimento do empregador. (RESENDE, 2013, p. 65).

A respeito dessa condição, Calvo (2013, p. 20) acentua que as características da pessoalidade na relação de emprego são:

a) o contrato *intuitu personae* – é a regra em relação ao empregado e não em relação ao empregador (salvo no caso de empregador constituído em empresa individual previsto no art. 483, § 2º, que faculta ao empregado rescindir o contrato em caso de morte deste tipo de empregador); b) infungibilidade – não pode haver substituição, ou seja, não se pode trocar um empregado por outro, salvo na hipótese de *job sharing* (substituição por pequeno prazo por outro empregado que realiza a mesma função, quando este precisa se ausentar); c) contrato personalíssimo – não pode ser delegado a outra pessoa nem a herdeiros e sucessores.

Corroborando com esse pensamento Delgado (2012, p. 285) ensina que:

É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada – ou efetivamente cumprida – deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados.

3.3 Não eventualidade

Existem várias teorias que procuram explicar o requisito da não eventualidade, porém, não há um consenso entre os doutrinadores. O conceito desse requisito é um dos mais controvertidos do Direito do Trabalho. Essa divergência encontra alento na doutrina, na jurisprudência e nos próprios textos normativos (DELGADO, 2012, p. 287).

A não eventualidade pressupõe repetição de serviço, com previsão de repetibilidade futura. Para que uma atividade possa ser considerada não eventual é necessário que se repita de forma natural frente ao tomador do serviço (RESENDE, 2013, p. 66).

Nessa vertente Adriana Calvo (2013, p. 21), ensina:

A continuidade revela-se pela permanência em certo decurso de tempo do labor prestado pelo empregado ao seu empregador. Continuidade é trabalho dia após dia, a CLT não adotou esta teoria para conceituar empregado, portanto, adota a teoria da permanência, ou seja, basta que o empregado trabalhe no local sem eventualidade. Pelo princípio da continuidade da relação de emprego, o empregado vincula-se ao empregador por prazo indeterminado.

Em suma, se a continuidade é pressuposto de relação de emprego, o importante é que, apesar das controvérsias, o serviço prestado não seja considerado como esporádico frente à empresa.

3.4 Subordinação jurídica

É o elemento que definirá o limite entre a relação de emprego e as demais relações de trabalho, já que a relação de emprego é a relação de trabalho subordinado. Segundo os ensinamentos de Resende (2013, p. 69):

De um lado, o empregador exerce o poder diretivo, do qual decorre o poder de direcionar objetivamente a forma pela qual a energia de trabalho do obreiro será disponibilizada. Por sua vez, cabe ao empregado se submeter a tais ordens, donde nasce a subordinação jurídica.

A situação jurídica do empregado advém de um contrato de trabalho, sendo essa premissa que o torna subordinado, no que diz respeito ao compromisso de acatar as ordens dadas pelo empregador, no seu poder de direção empresarial.

3.5 Onerosidade

O contrato de trabalho que vincula o trabalhador e o empregador reveste-se de um caráter econômico, pois envolve prestações recíprocas. A onerosidade se dá pela remuneração do trabalho prestado. Mauricio G. Delgado (2012, p. 291), destaca a importância desse elemento fático-jurídico que configura a relação de emprego:

Desse modo, ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício do obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, o complexo de verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada.

O autor acentua ainda que o contrato de trabalho é bilateral, sinalagmático e oneroso, englobando um leque de prestações e contraprestações recíprocas entre as partes, economicamente mensuráveis.

4 A TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR FINANCEIRO

A terceirização tem ocupado espaços consideráveis nas atividades e nos serviços bancários prestados aos clientes e aos setores internos do próprio banco, a exemplo dos serviços de processamento de documentos e de atividades de tesouraria.

Segundo relatório elaborado pelas Delegacias Regionais do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)⁴, os trabalhadores envolvidos nessas tarefas executam serviços bancários seguindo rotinas que são pré-estabelecidas pelos bancos, com acesso autorizado mediante senha. Este mesmo relatório assevera que os serviços executados são supervisionados e controlados por empregados formalmente registrados pelos bancos. São eles os responsáveis pela

⁴ Ver: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BAAF91A9E060F/Prod03_2007pdf>

verificação das inconsistências ou problemas apurados na realização das atividades terceirizadas, o que para nós caracteriza a subordinação dos subcontratados à empresa tomadora.

Atualmente, os bancos nacionais utilizam-se da desverticalização para: telefonia interna, manutenção e limpeza, vigilância, entre outros. De acordo com os ensinamentos de Almeida (2010, p. 73), um banco tem como atividade-fim operações mercantis, e não sua vigilância, o que justifica terceirizar tal serviço.

Além dessas atividades-meio, visto o crescimento de sua clientela, os bancos transferiram para os correspondentes bancários atividades antes desenvolvidas no seu espaço interno, a fim oferecer aos fregueses uma gama de possibilidades de atendimento fora das dependências do banco.

Nosso estudo irá se concentrar nos correspondentes bancários, os quais encontram previsão expressa em legislações específicas, conforme veremos na explanação seguinte.

Como já mencionado anteriormente, o fenômeno da terceirização, como forma de aperfeiçoamento das atividades principais de uma empresa, está sendo desvirtuado com o único objetivo de conseguir mão-de-obra mais barata, e transferindo as responsabilidades trabalhistas e prejuízos aos trabalhadores.

5 CORRESPONDENTE BANCÁRIO: conceito e legislações pertinentes.

A página oficial do Banco Central do Brasil traz o seguinte conceito para correspondente bancário⁵:

Os correspondentes são empresas contratadas por instituições financeiras e demais instituições autorizadas pelo Banco Central para a prestação de serviços de atendimento aos clientes e usuários dessas instituições. Entre os correspondentes mais conhecidos encontram-se as lotéricas e o banco postal. As próprias instituições financeiras e demais autorizadas a funcionar pelo Banco Central podem ser contratadas como correspondente.

É fundamental enunciar que a correspondência bancária é permitida por lei. Isso dizemos para que não se conclua que o objeto de estudo do nosso trabalho é

⁵ Ver: <<http://www.bcb.gov.br/?CORRESPONDENTESFAQ>>.

demonstrar que a correspondência bancária é ilegal. Em verdade, é o modo como o instituto se apresenta no cenário brasileiro que tem emanado vícios jurídicos.

Após sucessivas alterações em sede de legislação, atualmente encontra-se em vigor a Resolução 3.954/2011 do Banco Central, cujo teor altera e consolida as normas que dispõem sobre a contratação de correspondentes no país. Originalmente, foi a Resolução 2.640/99 que possibilitou aos bancos múltiplos com carteira comercial, aos bancos comerciais e à Caixa Econômica Federal, a contratação de correspondentes.

A Resolução 3.954/2011 em seu art. 8º discerne as atividades permitidas à correspondência:

I - recepção e encaminhamento de propostas de abertura de contas de depósitos à vista, a prazo e de poupança mantidas pela instituição contratante; II - realização de recebimentos, pagamentos e transferências eletrônicas visando à movimentação de contas de depósitos de titularidade de clientes mantidas pela instituição contratante; III - recebimentos e pagamentos de qualquer natureza, e outras atividades decorrentes da execução de contratos e convênios de prestação de serviços mantidos pela instituição contratante com terceiros; IV - execução ativa e passiva de ordens de pagamento cursadas por intermédio da instituição contratante por solicitação de clientes e usuários; V - recepção e encaminhamento de propostas referentes a operações de crédito e de arrendamento mercantil de concessão da instituição contratante; VI - recebimentos e pagamentos relacionados a letras de câmbio de aceite da instituição contratante; VIII - recepção e encaminhamento de propostas de fornecimento de cartões de crédito de responsabilidade da instituição contratante; e IX - realização de operações de câmbio de responsabilidade da instituição contratante, observado o disposto no art. 9º.

Pelo exposto, salvo melhor juízo, percebe-se que o ordenamento nacional ao descrever a correspondência bancária não atentou para a distinção entre as atividades “fim” e “meio”, conforme emana da conceituação de terceirização. O legislador pátrio utiliza um rol de atividades, no qual se misturam várias atividades fim do sistema financeiro.

Deste modo, o conceito de correspondente bancário é vinculado à previsão de atividade em conformidade com a legislação vigente (Resolução 3.954/2011 do Banco Central).

6 LIMITES LEGAIS DA TERCEIRIZAÇÃO

Inicialmente, é salutar introduzir a diferenciação entre atividades “fim” e “meio”.

Considera-se atividade fim aquela relacionada ao objeto principal da organização empresarial. Por exemplo, observando os dispositivos de segurança pública, as atividades-fim estão ligadas ao desempenho das missões legais reconhecidas (art. 144, CF/88) – salvar vidas, policiamento ostensivo, instauração de inquéritos.

Porém, sabe-se que, naturalmente, toda instituição desenvolve, além das atividades-fim que lhes são peculiares, também uma série de outras atividades que estão ligadas à sua área meio. Complementando com uma exemplificação sobre os órgãos de segurança pública, podemos dizer que seus serviços de limpeza e de manutenção das instalações são atividades-meio, e que sua atividade-fim é a segurança pública.

A terceirização é válida quando concebida no âmbito das atividades-meio de uma instituição e é caracterizada pelo elo que se cria entre elas: as tomadoras e as prestadoras de serviços. Inexiste vínculo direto entre o empregado terceirizado e a empresa tomadora de serviços. Logo, se o empregado desempenha atividade-fim, passa a ter com o tomador de serviço vínculo direto e, por conseguinte, desvirtuada estará a terceirização.

Desse modo, a terceirização é lícita quando há o repasse de atividades periféricas e/ou extraordinárias. Entretanto, se verificado que os serviços terceirizados estão intrinsecamente ligados à atividade fim da tomadora, estará desvirtuado o instituto, conforme restou consignado em jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST)⁶.

Em relação ao sistema bancário, o pensamento não é uníssono quanto à distinção entre atividades “fim” e “meio”. Para alguns, a atividade-fim compreende apenas o relacionamento com cliente. Outros, entretanto, acham que devem se estender a todas as etapas (compensação, cobrança, caixas eletrônicos etc.), e não apenas o contato direto com clientes. A depender da conceituação escolhida, dar-

⁶ Processo Nº TST-RR-310-91.2011.5.03.0137.

se-á maior permissibilidade para contratação de correspondentes bancários, embora as atividades de correspondência sejam delimitadas em lei.

7 OS REFLEXOS DA TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR BANCÁRIO

Em 2007, o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) lançou o Relatório Técnico⁷ denominado “*O Processo de Terceirização e seus Efeitos sobre os Trabalhadores no Brasil*”, que descreve uma série de dados acerca da terceirização, dentre as quais selecionamos aqueles relacionados ao nosso estudo.

De acordo com o relatório, o número de trabalhadores formais com vínculo empregatício no Sistema Financeiro em dezembro de 2005 era de 582.998, o que corresponde a um decréscimo de 18,09% em 10 anos. Os trabalhadores do sistema financeiro vinculados ao setor bancário representavam no mesmo ano 69,48% do total do Sistema Financeiro, segmento em que a eliminação de postos de trabalho foi ainda mais significativa, atingindo 29,9% no mesmo período.

É possível constatar que ocorreu um crescimento do número de terceirizados, mesmo considerando-se que houve uma redução nos bancos públicos. É salutar destacar que todos esses dados, conforme assevera o DIEESE no relatório, não possuem metodologia única para a construção da informação e tampouco uma auditoria sobre ela. Acredita-se que os valores apresentados divergem da realidade fática.

Os balanços sociais são importantes fontes de informação, mas com relação ao número de terceirizados, certamente o número está subestimado, se considerada a gama de serviços que são terceirizados pelos bancos.

Se para as empresas o processo de terceirização significa obter ganhos diversos, como a redução nos custos e possibilidade de concentrar seus investimentos nas atividades principais, para os trabalhadores, a história é diferente. Com a transferência de setores da empresa principal para empresas prestadoras de serviços, os trabalhadores veem-se sujeitos a inúmeros riscos, como a perda do emprego, redução de salários e precarização das condições de trabalho. No Brasil, em particular, onde a negociação coletiva ocorre segundo critérios restritivos,

⁷ Convênio SE/MTE nº 04/2003, Processo nº 46010.001819/2003-27.

especialmente aqueles referentes aos limites legais de organização e negociação coletiva no âmbito das categorias profissionais, a terceirização representa um sério problema aos trabalhadores.

Em relação à remuneração da terceirização existe a necessidade de lembrar que os doutrinadores e até mesmo as normas jurídicas fazem a distinção entre os dois tipos de terceirização, se lícita ou ilícita. Para que assim possamos dizer que mesmo quando a terceirização é dita lícita há o debate sobre como se processa a remuneração dos trabalhadores envolvidos.

A súmula 331, do TST considera o vínculo do terceirizado com a empresa que terceiriza os serviços, intocável, e preceitua que caso a relação trilateral de trabalho seja válida não se pode alterar as relações jurídicas que se firmaram de forma primária entre o empregado terceirizado e a empresa terceirizante, em outras palavras se não existe vínculo algum com a tomadora do serviço não se pode balizar a remuneração de forma equitativa entre estes empregados.

Enveredando nessa linha de pensamento, abre-se um espaço para discussão, pois, doutrinadores como Delgado entendem esse posicionamento de forma diversa, pois a terceirização, ainda que lícita, gera o debate sobre o tratamento isonômico que deveria ser aplicado ao obreiro terceirizado em face dos trabalhadores diretamente admitidos pela empresa tomadora de serviços. Acrescenta ainda que a Constituição proíbe, taxativamente, a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (art.7º, XXXII, CF/88). A própria Lei do Trabalho Temporário, que regula a terceirização lícita, garante a remuneração equilibrada entre os trabalhadores terceirizados e os contratados diretamente pela tomadora dos serviços. (DELGADO, 2012, p. 452).

É de bom tom lembrar que a transferência do exercício de atividades tipicamente bancárias para estabelecimentos de naturezas distintas não deve ser utilizada como fórmula de retirar direitos conquistados por nenhuma categoria de trabalhadores.

Estatuiu-se quando da constituição da OIT, pela Convenção da Filadélfia de 1944, que “o trabalho humano não é uma mercadoria”. Em outras palavras:

Quer dizer que não se admite, à luz dos princípios que regem o direito laboral e o direito fundamental do trabalhador à sua dignidade, a coisificação do trabalhador, o aluguel da sua força de trabalho por outrem. (RESENDE, 2013, p 195)

Analisando mais atentamente a afirmação conclui-se que essa premissa foi criada visando proteger a dignidade da pessoa humana, como trabalhador, uma vez que ele investido nessa categoria não se torna coisa para ter sua força de trabalho alugada, emprestada, etc.

Ensina Almeida (2010, p. 74) que “a terceirização deve compreender contratação de serviços, não de trabalhador específico e subordinado, nem temporário”.

A terceirização não deve ser um meio de conceder ao empregado da prestadora de serviços, direitos inferiores aos praticados pela tomadora com seus próprios empregados. Sendo assim verificamos pertinência nessa seara da aplicação tanto da analogia do art. 12 da Lei nº 6.019/74, como do princípio constitucional da isonomia.

De uma forma geral a terceirização tem aplicação positiva para o mercado de trabalho, entretanto ao se analisar mais detidamente as características que revestem esse instituto observa-se que não existem leis que delimitem até onde, ou quais os serviços podem ser terceirizados dentro da vasta gama de atividades que o mercado apresenta. Para algumas empresas é fácil delimitar o que é atividade fim e o que é atividade meio, mas para outras, o processo é mais complexo, entre estas estão às instituições financeiras, que por apresentarem um extenso leque de atividades, dificultam a regulamentação e a fiscalização do legislador. Isso faz com que a terceirização aplicada pelas instituições financeiras se apresente como lícita, mas a realidade aponta para o fato de que algumas, ou porque não dizer a grande maioria, das atividades desempenhadas pelos terceirizados são atividades vitais dos bancos. Como não dizer que a abertura de contas, que envolve dados cadastrais, não é atividade fim, como não considerar a concessão de crédito pessoal, que além de envolver cadastro, também envolve valores monetários, não é atividade fim.?

Para os empresários, o que importa é o crescimento econômico e o acesso ao serviço bancário pela população de baixa renda, mas para o trabalhador, que precisa ter seus direitos garantidos e para a sociedade que necessita ver seus dados protegidos, não é tão simples assim. É impossível garantir que um empregado que teve seus direitos violados, sua empregabilidade fragilizada, e sua força de trabalho explorada de forma imoral, guarde para si, dados tão significativos para os outros setores da economia.

A ilicitude da terceirização praticada pelos bancos advém do fato de que as atividades que são desempenhadas pelos correspondentes bancários, fazem parte do seu objetivo central.

Essa distorção precisa ser corrigida visto que prejudica não só o trabalhador, mas também os bancários de carreira, cujos sindicatos se encontram fragilizados, e não tem mais o mesmo poder de barganha no dissídio coletivo da categoria, já que em época de paralização os correspondentes bancários atendem a população, ainda que sem as condições adequadas.

Além de tudo isso é muito importante fazer um parêntese sobre a questão da vulnerabilidade da segurança do sigilo dos dados cadastrais daqueles que fazem operações bancárias, que atinge diretamente toda a sociedade e transcende a questão trabalhista. É difícil garantir que o sigilo bancário seja mantido por uma classe desprestigiada de empregados que por não fazerem parte do quadro permanente são submetidos a condições desiguais de trabalho e de remuneração.

Não existe um efetivo controle sobre a definição das atividades fim e meio dos bancos, o que se torna uma porta aberta para que todas as etapas do processo produtivo sejam passíveis de terceirização. É, portanto, objeto de preocupação equacionar o que de fato divide a classe trabalhadora terceirizada da categoria dos empregados do quadro permanente do setor financeiro. É nessa linha de pensamento que sustentamos a necessidade de se manter o critério da definição das atividades fim dos estabelecimentos bancários com a finalidade de que seja possível garantir os direitos trabalhistas dos terceirizados e evitar a exploração do trabalho humano.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É inegável a importância que a terceirização assume hoje, em todo o mundo, na área de prestação de serviços, sendo, portanto, largamente utilizada pelas empresas.

Para o setor público esse processo de terceirizar atividades, que não constituíam seu objetivo final, foi providencial, pois o Estado necessitava repensar sua estrutura gigantesca no intuito de oferecer um melhor serviço à população.

Já para a sociedade capitalista, que engloba todo o setor privado, e o absorve não afasta sua utilização no processo de contratação de mão de obra, pois

o que importa nesse sistema é a obtenção de bons produtos a preços módicos. E isso só é possível quando se barateia os itens que integram os custos de produção.

Nessa linha de pensamento, é importante que a justiça tome sua posição para fortalecer os laços trabalhistas da classe e que esteja sempre atenta ao que acontece nesse setor. Ficando ao seu encargo a análise sistemática das contratações oriundas desse setor para coibir os acordos ilícitos e evitar fraudes aos direitos do trabalhador.

Além da área jurídica, devem também atuar nesse segmento os sindicatos representantes de cada categoria envolvida nesse processo. A fragmentação da classe trabalhadora fragiliza sua representação sindical, portanto, só através da vigilância diuturna é que se pode evitar grandes prejuízos ao trabalhador.

Outro fator a ser observado é quanto à escolha da prestadora de serviços uma vez que constantemente elas somem do cenário no momento em o trabalhador busca na justiça os seus direitos. A idoneidade da empresa se faz sentir no momento em que as reclamações trabalhistas crescem de forma assustadora.

É bem verdade que a terceirização traz algumas vantagens para o setor bancário, como a possibilidade de oferecer aos seus clientes outras opções de atendimento, a exemplo da utilização dos serviços dos correspondentes bancários na prestação de serviços que, segundo alguns juristas e doutrinadores, não constituem a atividade fim das instituições financeiras.

Nesse liame, os correspondentes ajudam de forma decisiva na inclusão bancária de grande parte da sociedade, antes excluída dessa realidade. As políticas de crédito, atividade hoje a eles estendidas, favorecem o desenvolvimento local, através do surgimento de novos empreendimentos, gerando emprego e renda. Mas é importante que se busque uma melhor especificação de quais sejam as atividades fins das instituições bancárias para que as terceirizações, nesse segmento, possam ser mais bem administradas, no intuito de resguardar os direitos até então reservados aos trabalhadores.

A luz do direito não é possível estabelecer quais atividades realizadas pelo setor bancário e estendidas à terceirização, fazem parte da atividade fim do setor financeiro, pois as esparsas normas que disciplinam a terceirização não trazem um rol taxativo de todas as atividades meio e fim que permeiam o setor financeiro, e não se pode dizer diferente dos outros setores da economia, sendo inclusive, esse o principal problema enfrentado pelos legalistas para normatizar a terceirização.

ABSTRACT

The outsourced perform tasks similar to those carried out by the Bank, but has not secured all rights to these. The current Brazilian scenario shapes the image of the worker of the company involved as a citizen of "second class", since it receives lower salaries, has fewer benefits and there is a greater ease of replacement when the interest of the company. The primary objective of this work is to check how the classic form of bilateral employment relationship, expressed in art. 2nd, caput, and 3, caput, the CLT, behaves in relation to outsourcing, with special focus on correspondent banking, with regard to the legality of the assignments listed in the contract between the service provider and the service receiver. Furthermore, we will also: relate and compare the thought of the classes involved, entrepreneurs and workers, in this model of socio-economic and legal relationship trilateral that arises with the terceirizante process; studying the legality of the use of correspondent banking relationships; and identify the reflections of this model in the outsourced workers ' rights that bind the company providing the service. Our research does not extend to studies of issues render under financial or economical, but in the realization of a scientific research focused on the harvest of the labor implications of this new form of employment relationship. We do a theoretical study based on the reality that forms from that new social paradigm, outsourcing, based, for that, in a documentary on the bibliographical research legal.

Keywords: Outsourcing. Bank correspondence. Working Relationship.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do Trabalho: material processual e legislação especial**. 8ª ed. São Paulo: Rideel, 2010.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BATISTA, Eraldo Leme. **Terceirização no Brasil e suas implicações para os trabalhadores**. Dissertação (mestrado) Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação. Campinas,

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. [online]. Disponível em: <

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 12 set 2014.

_____. **Decreto-Lei nº 200, de 25.02.1967** – Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências.

_____. **Lei nº 6.019, de 03.01.1974** – Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 12 set 2014.

_____. **Lei nº 7.102, de 20.06.1983** – Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7102.htm. Acesso em: 12 set 2014.

_____. **Lei nº 8.987, de 13.02.1995** – Dispõe sobre o regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos previsto no art. 175 da Constituição Federal, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8987cons.htm. Acesso em: 12 set 2014.

_____. **Lei nº 9.472, de 16.07.1997** – Dispõe sobre a organização dos serviços de telecomunicações, a criação e funcionamento de um órgão regulador e outros aspectos institucionais, nos termos da Emenda Constitucional nº 8, de 1995. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9472.htm. Acesso em: 12 set 2014.

_____. **Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho** – Revisão da súmula 256 do TST – Dispõe sobre o contrato de prestação de serviços. [online]. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html >. Acesso em: 10 set 2014.

_____. **Lei 9.491, de 09 de setembro de 1997.** – Altera procedimentos relativos ao Programa Nacional de Desestatização, revoga a Lei 8.031, de 12 de abril de 1990, e dá outras providências. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html >. Acesso em: 10 set 2014.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho** – CLT, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. [online]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 10 set 2014.

_____. **O Processo de Terceirização e seus Efeitos sobre os Trabalhadores no Brasil.** [online]. Disponível em: http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BAAF91A9E060F/Prod03_2007.pdf. Acesso em: 09 set 2014.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho.** São Paulo : Saraiva, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 11ª ed. – São Paulo: LTr, 2012.

EMERSON, Casali. **Terceirização. Esclarecimentos importantes para regulamentar o tema CNI – Relações do Trabalho.** Out/2011. Disponível em: <http://www.relacoesdotrabalho.com.br/?gclid=CNXrzu7r2cACFSpp7AodoTEA9Q>
Acesso em 11/09/2014.

LEITÃO, Tábata Gomes Macedo. **A terceirização no contexto de eficácia dos direitos fundamentais.** Dissertação de mestrado, Faculdade de Direito Universidade de São Paulo. São Paulo, 2012.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.** 3. ed. – São Paulo : Saraiva, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho.** São Paulo: Atlas, 2010.

MORAES, Paulo Douglas Almeida de. **Contratação Indireta e terceirização de serviços na atividade-fim das pessoas jurídicas: possibilidade jurídica e conveniência social.** Disponível em: < http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id10278>. Acesso em: 03 set 2014.

OLIVEIRA, Fernanda Sousa. **Terceirização e flexibilização das normas trabalhistas.** Prolegómenos, Derechos y Valores. Bogotá. Vol. XVI, nº 31, pg. 189 a 201. enero/junio, 2013.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado.** 3^a ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013.

RIOS, Mino Correia. GONDIM, Sônia Maria Guedes. **Contratos psicológicos e terceirização: um estudo das relações entre vínculos e as práticas de gestão de pessoas.** Disponível em: file:///C:/Users/Marilda/Downloads/Rios_Gondim_2010_Contratos-psicologicos-e-terce_7257.pdf. Acesso em: 05 set 2014.

SILVA, Rogerio Geraldo Da. **A terceirização no Brasil e a Súmula 331 do TST.** In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 92, set 2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10278>. Acesso em 05 out 2014.