



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CENTRO DE HUMANIDADES “OSMAR DE AQUINO”
CAMPUS III – GUARABIRA-PB
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

Joab Araújo Meireles

**TERCEIRIZAÇÃO: AVANÇOS E RETROCESSOS
NO SERVIÇO PÚBLICO**

Guarabira

2014

Universidade Estadual da Paraíba

Joab Araújo Meireles

**TERCEIRIZAÇÃO: AVANÇOS E RETROCESSOS
NO SERVIÇO PÚBLICO**

Monografia apresentada à Banca Examinadora do Curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba como exigência para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Francisco Elias

Guarabira

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.

M499t Meireles, Joab Araújo

Terceirização: [manuscrito] : avanços e retrocessos no serviço público / Joab Araujo Meireles. - 2014.

23 p.

Digitado.

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

"Orientação: Francisco Elias Bento de Assis, Departamento de Direito".

1. Serviço público. 2. Terceirização do serviço 3. Direito do trabalho. I. Título.

21. ed. CDD 344

Terceirização: avanços e retrocessos no serviço público

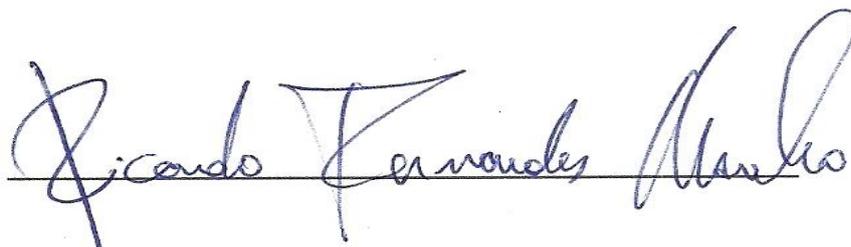
Joab Araújo Meireles

Aprovado em 19/02/2014

BANCA EXAMINADORA



Prof. Francisco Elias Bento de Assis / UEPB



Prof. Ricardo Fernandes Marinho / UEPB

Examinador



Prof. Iverson Sheldon Lopes Duarte / UEPB

Examinador

*Dedico este trabalho a todos que contribuíram
direta ou indiretamente em minha formação
acadêmica, em especial meus pais Leonardo e
Joana Dar'c, que com seu incentivo me
permitiram chegar onde estou; minha esposa,
Alana, e minha filha, Maria Valentina, que me
deram muita força e alegria nesse período.*

TERCEIRIZAÇÃO: AVANÇOS E RETROCESSOS NO SERVIÇO PÚBLICO

Joab Araújo Meireles*

RESUMO

Depois de observar na prática as dificuldades encontradas pela Administração Pública para descentralizar seus serviços de apoio, buscou-se analisar as hipóteses legais de terceirização de serviços, indicando as principais falhas desses tipos de ajustes. Apresenta-se uma análise das normas que regulam a matéria, da opinião doutrinária e jurisprudencial, a fim de indicar as diretrizes para uma contratação hígida. Adicionalmente, busca-se apresentar soluções plausíveis em prol de avanços trabalhistas e empresariais nesta área.

Palavra-chave: Terceirização - Avanço histórico - Terceirização no serviço público brasileiro - Relação com concursos públicos e cadastros de reserva - Os Bancos e sua terceirização disfarçada

*Graduando em Direito na Universidade Estadual da Paraíba;
Bancário na Caixa Econômica Federal.
E-mail: joab.a.meireles@hotmail.com

ABSTRACT

After observing the practical difficulties encountered by public authorities to decentralize its support services, we sought to examine the legal hypotheses outsourcing services, indicating the main failures of these types of adjustments. It presents an analysis of the rules governing the matter, doctrinal and jurisprudential opinion, to indicate the guidelines for a healthy female hiring. Additionally, we seek to provide plausible solutions in favor of labor and business developments in this area.

Keyword: Outsourcing - Historical Advancement - Outsourcing in the Australian Public Service - Public Relations contests and entries booking - Banks and his disguised outsourcing

1. INTRODUÇÃO

Diante das mudanças ocasionadas pela globalização, crises econômicas, políticas e culturais, que acabaram provocando elevação nos preços dos produtos e serviços, o meio empresarial, no desafio de manter suas vendas competitivas, não perder clientes e conseguir uma margem segura de lucro, buscou aprimorar as técnicas e mecanismos de produção de maneira a possibilitar redução nos custos e ganhos na qualidade dos produtos. Foi então que surgiu o questionamento: por que não transferir para terceiros a incumbência pela execução das ações secundárias, passando a concentrar todos os esforços na atividade principal, gerando mais resultados?

Assim, as empresas, e seguindo pelo mesmo caminho as entidades públicas, passaram a descentralizar algumas atividades até então só a elas vinculadas. Atividades acessórias, e mesmo alguns serviços essenciais, foram sublocados a empresas terceiras que as executavam com a utilização de mão-de-obra própria.

Desta forma, este artigo traça um estudo sobre este processo de terceirização, sobretudo no segmento bancário, que atualmente vem cada vez mais delegando seus serviços financeiros a empresas parceiras. Buscamos identificar as falhas e controvérsias em nossa legislação no que se refere à terceirização no serviço público brasileiro, com enfoque aos bancos públicos, indicando um caminho propício ao desenvolvimento desta prática, sem com isso comprometer os avanços trabalhistas conquistados ao longo dos anos.

2. CONCEITO

A terceirização, seguindo síntese do conceito, constitui numa prática empresarial no qual uma empresa contrata outra para

realizar as atividades não principais desta, a fim de que se possa focar mais efetivamente na função central do negócio. Uma das principais vantagens indicadas da terceirização é que o contratante da mão-de-obra consegue centralizar seus esforços no lucro da empresa, deixando a cargo da contratada todas as responsabilidades que envolvem a prestação de serviços, como seleção, admissão, treinamentos e acompanhamentos - ações essenciais para a contratação de profissionais capacitados e competentes.

Os segmentos de segurança e serviços são as áreas mais terceirizadas por grande parte das empresas, que levam em conta, além da qualificação dos profissionais contratados, a praticidade ao precisarem suprir necessidades urgentes, como a substituição rápida e eficaz de funcionários por motivos de férias, afastamentos, licenças, entre outros. Quando a mão-de-obra é contratada, os custos e dificuldades de se encontrar um substituto para o colaborador ausente ficam a cargo da própria companhia. Já na terceirização, essa substituição é automaticamente realizada pela empresa prestadora de serviços.

Apesar das várias vantagens, a terceirização deve ser praticada com cautela. Uma má gestão de terceirização pode implicar para as empresas um descontrole e desconhecimento de sua mão de obra, a contratação involuntária de pessoas inadequadas, perdas financeiras em ações trabalhistas movidas pelos empregados terceirizados, dentre outros problemas.

O princípio básico é o de que não se deve terceirizar a sua atividade-fim. Sendo assim, uma organização que desconhece a si mesma, em um processo de terceirização, corre sério risco de perder sua identidade e principalmente o seu diferencial competitivo. Dentro do serviço público, por exemplo, têm-se exemplos de terceirizações satisfatórias, como é o caso dos serviços de limpeza, vigilância e tecnologia da informação. Neste caso, a terceirização é indicada, pois a atividade-fim do serviço público não é qualquer dessas hipóteses .

Dentre as desvantagens da terceirização estão a precarização da mão de obra, o desconhecimento da administração e da filosofia da empresa, o risco de não cumprimento de contratos, perdas financeiras oriundas de ações judiciais, dentre outros.

3. AVANÇO HISTÓRICO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

No período histórico da Idade Antiga, prevaleceu o regime de escravidão, ao qual eram submetidos os prisioneiros de guerra pelos povos vencedores, não havendo, de maneira nenhuma, qualquer traço característico de uma relação de trabalho, vez que era prestado sob forma de exploração humana e sem qualquer tipo de remuneração.

Diante da evolução histórica das sociedades humanas surge, na Idade Média, o regime feudal, que era caracterizado pela concentração de poder nas mãos dos senhores feudais, tidos como legítimos reis, uma vez que eram proprietários das terras produtivas, denominadas feudos, valendo-se do trabalho dos servos para seu sustento e de sua família. Como formas de recompensa pelo trabalho prestado, eram dados aos servos abrigo e alimentos, isso depois, obviamente, de satisfeitas as necessidades de alimento dos senhores feudais.

O regime feudal, entretanto, entrou em crise com a revolta dos servos diante das péssimas condições de vida a que eram submetidos. Em consequência, surgiram, posteriormente, as corporações de ofício, que, como o próprio nome sugere, eram organizações artesanais compostas pelos chefes, que eram os detentores dos meios de produção, e pelos companheiros e aprendizes que lhes prestavam serviço em troca de salário.

Com o fim da Idade Média e início da Idade Moderna, surge na história da humanidade o absolutismo monárquico, uma espécie de governo no qual somente aos reis cabiam as vantagens políticas e a dominação social era praticamente absoluta. Consequentemente, a outra classe menos favorecida, a nobreza pródiga, os ditos

burgueses, não conseguiam se impor aos reis, tal era seu poder.

Dessa forma, só lhes restou, então, fugir para as cidades fora da dominação dos reis. E assim eles se uniram e formaram os burgos, que eram os centros de comércio dos burgueses. Tal reação foi positiva e prosperou a ponto de daí se originar o chamado modo de produção capitalista.

O ideal capitalista era o máximo de lucro com o máximo de exploração da força de trabalho, que não era valorizada tanto quanto era explorada, tendo em vista a baixa remuneração que recebiam os trabalhadores que eram submetidos a horas ininterruptas de trabalho repetitivo. E todo o lucro obtido, resultante desse trabalho, era investido na atualização e renovação dos meios de produção, mas nunca na valorização do trabalhador.

Diante do investimento feito na evolução dos meios de produção, surgiram, como consequência, as indústrias, consolidando o sistema capitalista. Durante esse período da história nasceu o Estado Constitucional Liberal, que possuía uma postura não intervencionista, predominando o ideal de liberalismo político-econômico, que tinha como base a propriedade privada.

Nesse início das atividades industriais, prevaleceram dois importantes modos de produção: o fordista e o toyotista. Faz-se importante conhecer esses conceitos, pertinentes à ciência da administração de empresas, para melhor compreender a evolução dos meios de produção e das relações de trabalho, em busca do lucro, seu maior objetivo. O modo fordista se fundava em um padrão verticalizado de produção, ou seja, a maioria das atividades necessárias para se alcançar o produto final era realizada dentro da própria empresa. Já o modo de produção toyotista, ao contrário, adotou padrão horizontal de produção, ou seja, as empresas não mais precisavam se preocupar tanto com os detalhes de produção de suas matérias-primas ou itens utilizados nas suas linhas de produção, pois essa preocupação seria transferida aos seus fornecedores. Criava-se, dessa maneira, uma rede de produtores e fornecedores, iniciando-se, nas indústrias, a delegação a terceiros

da responsabilidade pela produção de um ou mais itens necessários ao seu funcionamento.

Dessa maneira, percebe-se estar dentro de um processo de mudança de paradigmas, e as consequências sociais dele decorrentes. Assim, surge aos poucos o fenômeno da terceirização como uma evolução da realidade histórico-cultural, que deve ser estudada de forma que se possa perceber sua extensão e seu alcance diante das diversas transformações sociais pelas quais passaram as comunidades, e seus reflexos nas relações de trabalho.

Neste contexto, a terceirização, propriamente dita, originou-se nos Estados Unidos, por volta de 1940, quando este país aliou-se aos países europeus para combater as forças nazistas, durante a segunda guerra mundial. Foi muito aplicada ao longo do conflito, pois as indústrias da época precisavam concentrar-se na produção, cada vez melhor, das armas necessárias para a manutenção da superioridade aliada, e então descobriram que algumas atividades de suporte à produção dos armamentos poderiam ser passadas a outros empresários prestadores de serviços, mediante a contratação destes. Após o término da conflagração mundial, a terceirização evoluiu e consolidou-se como uma técnica administrativa eficiente e eficaz, quando aplicada adequadamente.

O termo foi criado em meados da década de 80, numa alusão aos conhecidos contratos de terceiros. Outros optaram pelo termo "parceirização" para se evitar que trate o terceiro como um estranho, um desconhecido. Mas o termo que se popularizou, e pelo qual o instituto é conhecido nacionalmente, é o de terceirização, embora lá fora, o fenômeno seja denominado de *outsourcing*.

A terceirização foi gradativamente implantada, no Brasil, com a vinda das primeiras empresas multinacionais, principalmente as automobilísticas. Dessa época até aproximadamente 1989, a terceirização era conhecida como contratação de serviços de terceiros. Vinha sendo aplicada apenas para reduzir custos de mão-de-obra. As empresas se utilizavam deste recurso simplesmente para obter alguma economia em atividades pouco significativas e

ainda não se preocupavam em gerar ganhos de qualidade, eficiência, especialização, eficácia e produtividade.

Algumas empresas chegaram a terceirizar departamentos inteiros que participavam indiretamente da produção. Nesse primeiro processo, muitos empregados tornaram-se micro ou pequenos empresários, com algum apoio da empresa que trabalhava antes. Hoje, a terceirização é um fato concreto e muito exercida por diversos segmentos. Há empresas de vários tipos que atuam como terceirizadas em várias áreas, da comunicação empresarial à informática, de consultoria ambiental ao serviço de refeições. Antes de se tornar algo comum, a terceirização foi alvo de várias críticas. A principal é que os trabalhadores estavam perdendo seus direitos.

4. TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO BRASILEIRO

O marco evolutivo da terceirização no serviço público tem suas raízes no Decreto-Lei 200/67, cujo art. 10º, § 7º, dispunha:

Art. 10º, § 7º : "Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos da execução".

Houve também a lei n. 5645/70 e a lei 6019/74 tratando do assunto. Os entes públicos observaram que os benefícios de delegar tais funções eram enormes e cada vez mais interessantes, devido a vários fatores que incluem até mesmo a relação com os empregados. A forma genérica como haviam terceirizado seus

serviços acabou criando uma discussão e um questionamento sobre o que seria ou não serviço terceirizado.

A própria jurisprudência trabalhista migrou de uma visão mais tímida dessa relação na década de 70 para uma interpretação mais agressiva sobre o que seria esse vínculo entre trabalhadores e empresas na década de 90. As interpretações eram as mais diversas possíveis, com jurisprudências diversas e de forma não uniforme. Depois de muito discutir, surgiram entendimentos mais unânimes sobre qual jurisprudência seria a correta. As súmulas de n. 256/1986 e a de n. 331/1993 (revisão da súmula 256) serviram como referências. Veja:

"TST Enunciado nº 331 - Revisão da Súmula nº 256 - Res. 23/1993, DJ 21, 28.12.1993 e 04.01.1994 - Alterada (Inciso IV) - Res. 96/2000, DJ 18, 19 e 20.09.2000 - Mantida - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

*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). (Revisão do Enunciado nº 256 - TST)

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. (Alterado pela Res. 96/2000, DJ 18.09.2000)

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."

A Constituição Federal, em seu artigo 37, II, também estabelece que a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, ressaltando-se que o inciso IV, do mesmo artigo, diz que, durante o prazo improrrogável previsto no edital de convocação, aquele aprovado em concurso público de provas ou de provas e títulos será convocado com prioridade sobre novos concursados para assumir cargo ou emprego, na carreira.

A importância do concurso público surge da necessidade de garantir uma isonomia entre todos (art. 5º, caput, da CF/88), na medida em que permite que qualquer pessoa, desde que preencha requisitos mínimos, possa participar de seleção e, eventualmente, ingressar no serviço público.

Outrossim, tão importante quanto o aspecto da isonomia, há a questão que visa garantir a observância dos princípios básicos que regem a administração em geral, insertos no caput do artigo 37 da Carta Magna, que prevê que a administração pública obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Deste modo, o concurso público se mostra como a maneira mais correta de ingresso no serviço público, pois necessita de norma que estabeleça a forma como será realizada a seleção (legalidade), que permita a participação de todos (impessoalidade) que preencham os requisitos legais, sem qualquer favorecimento ou fraude no processo seletivo (moralidade), dando-se ao maior número possível de pessoas o conhecimento de sua realização e permitindo-se que se escolham aqueles que, por mérito próprio,

tenham logrado as melhores posições de classificação (publicidade e eficiência).

A contratação de trabalhadores para a prestação de serviços públicos, sem sua aprovação prévia em concurso, nada mais é do que uma burla ao preceito constitucional, que se justifica pela impessoalidade e igualdade de oportunidades a todos os cidadãos.

Pensava-se que depois da CF/88 seria diminuído o ritmo das contratações em forma de terceirização. Porém, depois da súmula 331/1993, afastado o risco de que o trabalhador venha a ser reconhecido como empregado da Administração, os órgãos passaram a, cada vez mais, utilizar-se da contratação de trabalhadores por meio de empresas prestadoras de serviços. Assim, atendem às suas necessidades de pessoal, sem se submeterem ao oneroso e demorado processo de seleção por meio de concurso público.

Esta atitude vem em prejuízo do próprio órgão público, que passa a ter suas atividades desenvolvidas por pessoas que não foram selecionadas por sua capacidade técnica e aptidão e dos trabalhadores que, assim, restam "erigidos" à duvidosa condição de servidores públicos de 2ª categoria, frequentemente realizando o trabalho a par dos servidores admitidos por concurso público, porém, sem receberem os mesmos salários, benefícios e garantias.

Prejudica, por igual, o cidadão que aspira a ingressar no serviço público, pelos meios regulares e que, frequentemente, já prestou e foi aprovado em concurso, mas que não é investido no cargo, pois o trabalho que iria realizar já está sendo desempenhado, de forma mais barata, pelos "servidores de segunda".

Finalmente, esta prática acaba determinando prejuízo à sociedade, que vai receber um serviço prestado por um funcionário que não tem compromisso final com o resultado do seu trabalho e que, por vezes, não tem o preparo necessário para o desempenho da função que lhe foi atribuída. É necessário, portanto que os

Tribunais, ao interpretar a Constituição, coíbam a deturpação e a má utilização da "terceirização" pelo administrador público.

5. O CADASTRO DE RESERVA E A TECEIRIZAÇÃO

A administração pública, na medida em que tem a faculdade de realizar ou não o concurso público, uma vez feito e homologado, não pode, a seu simples arbítrio, deixar escoar o prazo de validade e não convocar aqueles que foram aprovados, até mesmo porque, ao escolher a via do concurso, pressupõe-se que tenham sido evidenciadas a necessidade da contratação e a disponibilidade orçamentária para tanto.

Dúvida surge, quando o concurso é para formação do chamado "cadastro de reserva". A nosso ver, tal instituto revela-se verdadeira tentativa de burla às premissas estabelecidas pela jurisprudência pátria ao longo das últimas duas décadas após a entrada em vigor da nova Constituição Federal, no sentido de que o candidato aprovado tem direito subjetivo à nomeação.

A administração pública, em todas as esferas, federal, estadual e municipal, bem como em todas as suas vertentes, seja em órgãos da administração direta, autárquica ou fundacional, bem como nas empresas públicas e sociedades de economia mista, tem se valido de tal expediente, com o subterfúgio que visa apenas a suprir eventuais vagas surgidas no prazo de validade do certame, sem que fique, por demasiado tempo, desprovida de material humano.

O mais grave na conduta da administração em relação a esta modalidade de certame é que, invariavelmente, sob o frágil argumento de que o concurso foi para cadastro reserva, se permite contratar pessoas de forma precária, mesmo tendo candidatos aprovados em "lista de espera", normalmente o fazendo por meio de terceirizações, para o exercício de funções e atividades próprias dos cargos objeto do concurso público.

Ocorre que o judiciário, nos últimos anos e felizmente, também atentou para tal estratégia e vem, conforme as provocações surgidas nas mais variadas instâncias, consolidando o entendimento de que, embora, a princípio, o candidato aprovado em cadastro de reserva tenha mera expectativa de direito à nomeação, o fato da administração pública utilizar material humano decorrente da contratação de forma precária, por terceirizações por exemplo, para a realização de atividades própria de concursados, garante a estes últimos o direito líquido e certo à nomeação.

O atual posicionamento dos tribunais é no sentido de não tolerar práticas violadoras tanto dos princípios constitucionais quanto da boa-fé daqueles que se submetem aos certames públicos. A utilização de mão de obra de forma precária, em especial quando decorrente de terceirização, não pode servir de óbice à contratação daqueles que, por esforço próprio, e depois de abdicação de tempo à família e muito estudo, foram preteridos por puro capricho do gestor público em adotar uma política de alocação de recursos humanos, segundo alegam, "mais econômica", quando devem observar que esta prática acaba por ofender disposições constitucionais, há muito instituídas e ratificadas pelo Poder Judiciário como parte do rol de garantias do indivíduo.

Conclui-se que o concurso público é instrumento de consolidação da democracia, na medida que permite a um grande número de pessoas, regra geral, sem qualquer distinção, disputar o ingresso nos quadros de servidores da administração pública.

Infere-se ainda, que, uma vez realizado e homologado o concurso, não se pode deixar de nomear os aprovados dentro do número de vagas, salvo se comprovada uma conjugação de fatores que impliquem na configuração de situação absolutamente excepcional a justificar a não contratação.

E, finalmente, os aprovados em concurso público, ainda que para o chamado "cadastro de reserva", não podem ser preteridos em sua nomeação, se, no prazo de validade do certame, ocorrer contratação de forma precária (terceirização), sob pena de ofender-

se aos princípios constitucionais da administração pública, em especial ao da moralidade e impessoalidade, além da boa-fé daqueles que se sujeitam ao concurso público.

6. A ILICITUDE DA TERCEIRIZAÇÃO BANCÁRIA

A discussão sobre a terceirização dos serviços bancários é um dos grandes pontos na discussão sobre o que são atividades-fim ou atividades meio de um determinado serviço. Hoje os chamados "correspondentes bancários" absolveram uma imensa demanda de serviços, que a princípio deveriam ser atribuições exclusivas das instituições financeiras.

As loterias, por exemplo, que começaram com a venda de bilhetes para sorteios, com o passar dos anos foram aumentando a prestação de serviços, e hoje já são responsáveis por grande parte dos atendimentos oferecidos pela Caixa Econômica Federal, tais como abertura de conta para pessoa física e jurídica, cartão de crédito, empréstimo consignado, consórcios imobiliários e de veículos, depósitos, saques, pagamento de boletos, dentre outros. Também temos o Banco Postal, representado pelos Correios numa parceria com o Banco do Brasil, em que faz atividades que a princípio deveriam ser atribuições exclusivas daquele Banco.

Os Bancos perceberam que ali poderiam diminuir, e muito, o fluxo de clientes dentro das agências, e assim, apenas atender aqueles que realmente interessassem a eles, os que tivessem muito dinheiro. Uma nova forma de atendimento, onde a pequenos custos de tarifas pagas aos correspondentes, sobressai em exorbitantes lucros verificados nos balancetes anuais. Assim, os saques, depósitos, pagamentos de benefícios sociais como bolsa família, Seguro Desemprego, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, dentre outros, poderiam ser retirados de dentro das agências para outro local. A chamada bancarização popular se fez ao custo de trabalhadores que tiveram seus direitos reduzidos e consumidores insatisfeitos com um serviço precário.

Além disso, tal "manobra" empresarial resultou em menos funcionários bancários, menor investimento em segurança e responsabilidade quanto aos seus usuários, entre inúmeros outros benefícios para os banqueiros. Com a ideia de "facilitar transações bancárias" e se utilizar de uma vasta rede de prestadores de serviço, na realidade a principal esperteza foi extrair a responsabilidade de si.

A utilização de casas lotéricas, pontos de comércio ou agências dos Correios para operações financeiras vem provocando a redução dos direitos sociais dos trabalhadores. Os empregados de correspondentes bancários são vendedores de concessionárias de veículos, de lojas de varejo, de agências de turismo, atendentes de casas lotéricas, dos Correios, *lan houses*, caixas de supermercados, balconistas de farmácias e padarias. Eles fazem serviços de bancários, mas não têm direito às conquistas dessa categoria profissional, como jornada de 6 horas, vales refeição e alimentação, piso salarial, estrutura de funções gratificadas, Plano de Participação nos lucros, auxílio-creche, dentre tantos outros.

Os efeitos perniciosos dessa prática são, principalmente, a precarização das relações de trabalho. Há também uma discriminação social. Enquanto a população rica é privilegiada com agências luxuosas com toda segurança, o cidadão de baixa renda é obrigado a realizar suas operações bancárias em pequenos estabelecimentos expostos a assaltos e a trabalhadores despreparados para a prestação de serviços bancários. O mais grave é que o Banco Central promove e incentiva a transgressão aos direitos sociais, ao permitir a terceirização da atividade-fim das instituições financeiras. Não cabe ao BACEN, que não é um órgão legislativo, criar uma lei que regulamente isso. Ao editar resoluções estabelecendo a figura dos correspondentes, o Banco Central acaba por criar normas de direito material do trabalho em autorizar a terceirização dos serviços bancários. E é evidente que extrapola sua competência legal ao fazê-lo, uma vez que é atribuição exclusiva do Congresso Nacional legislar sobre direito

do trabalho, conforme instituído no artigo 22, I, da Constituição Federal. Portanto, essa questão envolvendo a intermediação fraudulenta de mão-de-obra está fora da alçada do Banco Central como órgão regulador desta atividade.

Assim, seguindo com a proteção de seu órgão regulamentador, os bancos mudaram completamente a prestação de seus serviços. O cliente quase não entra na agência propriamente dita. Fica isolado nos serviços de caixas eletrônicos e correspondentes, muitos deles sem nenhum conhecimento necessário para o manuseio das máquinas. Ali ficam um ou dois funcionários persuadindo o cliente para não entrar na agência, e prestando algum tipo de auxílio aos que tem dificuldade de lidar com cartões magnéticos e transações no caixa eletrônico, aliás, a maior parte da população. O problema é que com essa "esperteza" eles passaram o custo para os prestadores desse serviço, ou seja, empurraram a responsabilidade para terceiros. Acontece que os correspondentes não tem como investir em portas giratórias, vidros blindados, guardas de segurança, e então, o usuário que vai até lá pagar suas contas fica a mercê dos bandidos. O Banco se livrou de vários incômodos a preço módico.

Ainda assim, mesmo dentro das agências bancárias, existe uma imensa quantidade de funcionários terceirizados, prestadores de serviços, estagiários, menores aprendizes e tudo mais que os bancos possam fazer para diminuir o custo real de um funcionário efetivo de carreira. Os empregados concursados que tem, de tão pouco que são e para uma gama imensa de tarefas e serviços, se veem muitas vezes trabalhando de igual com aqueles que deveriam ser só de atividades meio, os telefonistas, recepcionistas e estagiários.

Ora, sabe-se muito bem que a atividade que um empregado terceirizado fizer de igual com aquele que é contratado diretamente, estando sujeito à subordinação direta da empresa terceirizante, gera o direito subjetivo do vínculo com esta. Assim, ao trabalhador terceirizado em empresa pública deve ser garantido

os mesmos direitos (salário e vantagens) alcançados pelos empregados contratados diretamente pela administração pública indireta, desde que comprovado o exercício de funções da mesma natureza. O vínculo empregatício mantém-se com a empresa prestadora de serviços terceirizados, diante da impossibilidade de estabelecer a relação jurídica diretamente com a empresa pública, em razão da exigência de concurso público, conforme o disposto no artigo 37, II, da Constituição Federal.

Este processo de precarização da mão de obra acaba por gerar prejuízos para toda sociedade, seja diminuindo a qualidade dos serviços prestados à população, aos trabalhadores que perdem em salários e benefícios, os participantes de concursos públicos que esperam por ser chamados para uma vaga que, por sua vez, está sendo ocupada por um funcionário mais barato. Ainda, a terceirização provoca a pulverização do enquadramento sindical, a diminuição da saúde dos trabalhadores e um alto índice de informalidade.

7. CONCLUSÕES

Nesses termos, fica evidenciado que os órgãos e empresas da administração pública podem valer-se dos serviços terceirizados, deste que com isso não retroajam nas relações trabalhistas, equilibrando a praticidade e eficiência dos serviços terceirizados com a contratação de empregados concursados de carreira. Ao utilizar essa força de trabalho de maneira sensata, pode-se desobstruir a máquina pública de muitos engasgos e burocracias, como na contratação de trabalhadores terceirizados de empresas de vigilância, limpeza, serviços de informática, consultoria, telefonia, dentre outros. Mas a economia visada com a terceirização de sua atividade-fim no serviço público, pode implicar num verdadeiro desserviço à comunidade, com pessoas desqualificadas e mal pagas atendendo a população, com pouco ou nenhum compromisso com o resultado de seu trabalho. Sem mencionar os custos adicionais

desta mão de obra, que por uma análise inicial seria mais "barata", acaba por se tornar um grande fardo financeiro ao rescindir seus contratos de trabalho, que acabam por ingressar na justiça para ser ressarcidos do serviço realizado quase sempre em igualdade com funcionários concursados.

Conclui-se que os bancos com seus "correspondentes bancários" conseguiram reduzir muito seus custos operacionais, mas a que custo para sociedade que passa a usar os serviços financeiros em ambientes desprotegidos, sem condições materiais e humanas de receber um atendimento qualificado? Percebe-se uma manobra na legislação para que não se contrate mais funcionários bancários, fragmentando a classe trabalhista e distinguindo trabalhadores que realizam exatamente o mesmo serviço mas recebem salários bem diferentes.

Assim, entendemos que os avanços empresariais e trabalhistas podem caminhar juntos, em benefício para toda sociedade numa relação conciliadora entre capital e trabalho, sem distinção preconceituosa entre empregados concursados e terceirizados, e utilizando este mecanismo em prol de toda coletividade.

REFERÊNCIAS

AMORIM, Helder Santos. **Terceirização no Serviço Público: à Luz da Nova Hermenêutica Constitucional**. São Paulo: LTR, 2009.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, 5 de outubro de 1988. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 26 janeiro de 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Responsabilidade subsidiária do tomador de serviços. Súmula nº 331, item iv, do Tribunal Superior do Trabalho**. Contrato de prestação de serviço de instalação e manutenção de rede de acesso. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 493/2005-032-05-40.2. Reinaldo Moraes Ribeiro e Telemar Norte Leste S/A. Relator Vantuil Abdala. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 2 de outubro de 2009. Disponível em <<http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?s1=4905604.nia.&u=/Brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1>>. Acesso em 15 de janeiro de 2014.

CONTRAFUCUT. **O Banco Central do Brasil e os correspondentes bancários**, disponível em: < <http://www.fetecpr.org.br/o-banco-central-do-brasil-e-os-correspondentes-bancarios/>>. Acesso em 29 de janeiro de 2014.

CONCEIÇÃO, Maria de Conceição. **A terceirização e o direito no Brasil**. Disponível em: < <http://www.foconet.com.br>>. Acessado em 10 de janeiro de 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o Direito do Trabalho**. 5ª ed. rev. e ampl., São Paulo: Atlas, 2001.

NETO, Pedro Vidal. **A Terceirização Perante o Direito do Trabalho**. In: MALLETT, Estevão e ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim (coord.). **Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr. 1996, p. 91.

OLIVEIRA, Lourival José de. **Direito do Trabalho: organizações de trabalhadores e modernização**. Curitiba: Juruá, 2003, p.169-70.

RBA, Redação. **Ministério Público quer que bancos e Correios paguem R\$ 6 bi por terceirização ilícita**. Disponível em: < <http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2013/08/mpt-quer-que-bancos-e-correios-paguem-r-6-bi-por-terceiriacao-ilicita-6162.html>>. Acesso em 29 de janeiro de 2014.