



FUNDAÇÃO CARMELITANA MÁRIO PALMÉRIO - FUCAMP
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS - FACIHUS
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

GABRIELA MONIQUE MACHADO CRUVINEL

(IM)POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DOS DIREITOS BANCÁRIOS AOS
FUNCIONÁRIOS DE CORRESPONDENTES

MONTE CARMELO/MG

2018

GABRIELA MONIQUE MACHADO CRUVINEL

(IM)POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DOS DIREITOS BANCÁRIOS AOS
FUNCIONÁRIOS DE CORRESPONDENTES

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da FUCAMP - Fundação Carmelitana Mário Palmério, como requisito para obtenção do Título de Bacharel em Direito, sob orientação do Professor Rodrigo Guilherme Tomaz.

Orientador:

MONTE CARMELO/MG

2018

GABRIELA MONIQUE MACHADO CRUVINEL

(IM)POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DOS DIREITOS BANCÁRIOS AOS
FUNCIONÁRIOS DE CORRESPONDENTES

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da FUCAMP - Fundação Carmelitana Mário Palmério, como requisito para obtenção do Título de Bacharel em Direito, sob orientação do Professor Rodrigo Guilherme Tomaz.

Aprovada em ____/____/____

Banca Examinadora:

MONTE CARMELO/MG

2018

RESUMO

O presente trabalho trata dos direitos bancários, em especial a jornada de trabalho, e sua possível aplicação ou não aos funcionários de correspondentes que atuam em instituições diversas de bancos, tendo como fundamento a questão acerca da possibilidade de aplicação dos direitos bancários aos funcionários de correspondentes, bem como se a terceirização dos correspondentes podem acarretar-lhes prejuízos em termos de direitos trabalhistas. Este estudo terá por objetivo defender a possibilidade de aplicação dos direitos bancários aos funcionários de correspondentes, que trabalham especificamente nos serviços bancários, devendo usufruir dos direitos inerentes ao setor. Para tanto, se buscará analisar os correspondentes bancários e a terceirização; abordar a utilização da terceirização do setor bancário, de forma ilícita ou lícita, mediante os funcionários de correspondentes, com respaldo no ordenamento jurídico. A metodologia a ser utilizada será a pesquisa bibliográfica, que é feita por meio da consulta de material científico publicado, como forma de analisar os diversos estudos diante do assunto proposto. Será feito a busca de artigos em periódicos e outros textos encontrados na rede *Internet*, para entender e analisar a possibilidade de aplicação dos direitos bancários aos funcionários de correspondentes. Esta pesquisa se justifica ao tentar elucidar as formas de aplicação dos direitos trabalhistas, a possibilidade da inserção dos benefícios dos trabalhadores bancários aos funcionários de correspondentes, de forma efetiva e segura, de modo a evitar o prejuízo do trabalhador. O surgimento dos correspondentes bancários e sua conseqüente regulação através das várias resoluções editadas representaram grande inovação no setor bancário. Contudo, apesar do intuito de melhoria pela inclusão social e manutenção do crescimento dessa esfera econômica carece de uma análise reflexiva mais aprofundada, notadamente, em virtude da terceirização do setor bancário e suas conseqüências trabalhistas para os funcionários dos correspondentes.

Palavras-chave: Correspondentes Bancários. Direitos Bancários. Direitos Trabalhistas. Flexibilização Trabalhista. Terceirização.

ABSTRACT

This paper deals with banking rights and their possible application to or not to employees of correspondents who work in institutions other than banks, based on the question about the possibility of applying the banking rights to correspondent employees, as well as whether the outsourcing of correspondents can cause them losses in terms of labor rights. This study will aim to defend the possibility of applying the banking rights to correspondent employees, who work specifically in banking services, and should enjoy the rights inherent to the sector. In order to do so, we will seek to analyze the correspondent banking and outsourcing; to approach the use of outsourcing of the banking sector, in an illegal or licit way, through correspondent employees, with support in the legal order. The methodology to be used will be the bibliographic research, which is done through the consultation of published scientific material, as way of analyzing the various studies in the proposed subject. It will be done the search of articles in periodicals and other texts found in the Internet network, to understand and analyze if there is or not the possibility of applying the banking rights to the employees of correspondents. This research is justified when trying to elucidate the forms of application of labor rights, the possibility of inserting the benefits of bank workers to correspondent employees, in an effective and safe way, in order to avoid the injury of the worker. The emergence of banking correspondents and their consequent regulation through the various edited resolutions represented a great innovation in the banking sector. However, despite the intention of improving social inclusion and maintaining the growth of this economic sphere, it needs a more in-depth reflexive analysis, notably because of the outsourcing of the banking sector and its labor consequences for the employees of the correspondents.

Keywords: Correspondents Banking. Bank Rights. Labor rights. Labor Flexibilization. Outsourcing.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	07
2 SURGIMENTO E REGULAÇÃO DOS CORRESPONDENTES BANCÁRIOS NO BRASIL	09
3 INSTITUTO DA TERCEIRIZAÇÃO	18
3.1 Nova Lei da Terceirização	22
3.2 Correspondentes Bancários e a Terceirização	23
4 OS DIREITOS BANCÁRIOS E SUA APLICAÇÃO AOS CORRESPONDENTES.....	26
4.1 A carga horária do bancário e sua evolução histórica.....	29
4.2 O bancário por equiparação	30
CONCLUSÃO.....	38
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho abordará os direitos bancários e sua possível aplicação ou não aos funcionários de correspondentes que atuam em instituições diversas de bancos, tendo como fundamento a questão acerca da possibilidade de aplicação dos direitos bancários aos funcionários de correspondentes, bem como se a terceirização dos correspondentes podem acarretar-lhes prejuízos em termos de direitos trabalhistas.

No ordenamento brasileiro, há posições contrárias e favoráveis quanto à aplicação dos direitos bancários aos funcionários de correspondentes. A hipótese a ser trabalhada será a corrente favorável, de modo a defender que o funcionário que trabalha especificamente nos serviços bancários deve usufruir dos benefícios inerentes aos funcionários desse setor.

A argumentação do presente estudo se pautará na corrente favorável, como já citado, segundo o qual há a possibilidade de aplicação dos direitos bancários para funcionários de correspondentes, porém, especificamente quando o funcionário que exerce função exclusiva das atividades designadas pelas instituições financeiras. Estão submetidos à mesma atividade, estresse e risco que aqueles presentes nas agências bancárias.

A metodologia a ser utilizada será a pesquisa bibliográfica, que é feita por meio da consulta de material científico publicado, como forma de analisar os diversos estudos diante do assunto proposto. Será feita a busca de artigos em periódicos e outros textos encontrados na rede *Internet*, para entender e analisar a possível aplicação dos direitos bancários aos funcionários de correspondentes.

Será realizada ainda a pesquisa documental, que tem como principal objeto a Constituição Federal, a Consolidação das Leis Trabalhistas e as diversas Jurisprudências sobre o tema proposto, que vai servir de respaldo para a análise jurídica.

Esta pesquisa constitui-se de método dedutivo, onde o principal objetivo é discorrer sobre a possibilidade de aplicação dos direitos bancários aos funcionários de correspondentes.

O procedimento técnico da pesquisa será a análise textual, para conhecimento do autor do texto, bem como análise temática, para aprender, sem interferir no conteúdo do que pretende ser passado, compreendendo a problematização do tema; e, por fim, uma análise interpretativa, com a finalidade de adquirir uma posição sobre o texto.

Para tanto, se buscará analisar os correspondentes bancários e a terceirização; abordar a utilização da terceirização do setor bancário, de forma ilícita ou lícita, mediante os funcionários de correspondentes, com respaldo no ordenamento jurídico, fazer um breve estudo sobre os direitos bancários na Consolidação das Leis Trabalhistas.

Atualmente, no Brasil, há grande crescimento dos correspondentes bancários, como alternativa de inclusão financeira e promoção do microcrédito. E por consequência desse aumento, mostra-se evidente grande contratação de funcionários para prestarem esse serviço, trazendo, assim, prejuízo para os mesmos, pois não fazem uso dos benefícios e direitos bancários.

A jurisprudência brasileira entende de maneira diversa a possibilidade de aplicação ou não dos direitos bancários aos funcionários de correspondentes. Essas decisões serão objeto de um estudo mais aprofundado adiante.

O objetivo principal de um correspondente é estender aos cidadãos de baixa renda, que residem em regiões de difícil acesso, pontos mais acessíveis para efetuarem pagamentos, depósitos, e demais serviços prestados.

Atualmente os correspondentes bancários são regulados pela Resolução nº 3.954 do Banco Central do Brasil de 2011 e também possui várias circulares.

Entretanto, os correspondentes possuem milhares de funcionários, que trabalham, na maioria das vezes, realizando atividades diretas das funções bancárias, com carga horária elevada, e ainda não possuem nenhum tipo de benefício, estes que os funcionários contratados diretamente pelos bancos possuem.

Mostra-se assim, evidente a prática de terceirização do setor bancário, pois se o banco designa em suas resoluções e circulares a criação de um estabelecimento que possa praticar atividades bancárias, com funcionário que poderiam ser contratados diretamente pelas instituições financeiras e possuírem assim vários benefícios, o banco passa a possuir mais lucros e menos gastos, e com isso trás prejuízos a esses funcionários.

E apesar da criação dos correspondentes ter um respaldo e um objetivo interessante, os funcionários que prestam serviços exclusivamente bancários ficam prejudicados. Isso porque, trabalham mais, ganham menos e não possuem os benefícios que lhes seriam inerentes caso fossem contratados diretamente pelas instituições bancárias.

2 SURGIMENTO E REGULAÇÃO DOS CORRESPONDENTES BANCÁRIOS NO BRASIL

Não raro, toma-se conhecimento sobre a inovação e expansão do setor bancário, através de redes de atendimentos fora das agências bancárias. Com isso, busca-se proporcionar atendimentos aos clientes ou até mesmo não clientes que se encontram em áreas de difícil acesso ou distantes, que antes não eram atendidos, e também, ao público de baixa renda.

Para melhor compreender o surgimento dos correspondentes bancários no Brasil, passa-se a uma sucinta análise das instituições financeiras no país. Primeiramente, o Banco do Brasil ergueu-se no ano de 1808, tendo vida curta, findando-se em 1829. Pouco mais tarde, em 1953, um novo BB foi criado, sendo fruto da união com outras instituições financeiras existentes na época (COSTA NETO, 2004, p. 13).

Com o passar do tempo e de acordo com a necessidade da época foram surgindo novos bancos. No ano de 1888 já havia 68 agências bancárias no país. Todas com o objetivo de atender a demanda existente naquela época, como, por exemplo, a realização de colheitas de produtos agrícolas, necessidade de crédito, depósito de dinheiro, etc (COSTA NETO, 2004, p. 15).

Em consequência disso, manifestou-se uma necessidade de “bancalizar” a população que de alguma forma não tinha acesso aos serviços bancários. Para tanto, o Governo Brasileiro, visando mais desenvolvimento social e econômico, incentivou o crescimento da distribuição de serviços econômicos através dos correspondentes bancários.

Estes, por sua vez, foram definidos por Joyo (2010, p. 15) como sendo o:

[...] nome dado a uma grande variedade de comércios e outros estabelecimentos não bancários, tais como supermercados mercearias, farmácias, casas lotéricas, agências postais, etc., que passaram a ser contratados e habilitados como pontos de acesso a serviços dos bancos.

No mesmo sentido, o Banco Central do Brasil (BACEN) os definiu como:

[...] 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.

Posteriormente, por volta do ano 2000, o avanço foi ainda maior e o país experimentou uma super extensão nas redes físicas de atendimentos fora das agências bancárias. Ergueu-se assim, um novo canal de distribuição, centrado nos correspondentes bancários.

No ano de 2003, com o evidente crescimento econômico iniciado no país, emergiu o debate sobre a expansão do atendimento bancário através de uma maior demanda financeira, como alternativa de inclusão financeira e promoção do microcrédito. Nesse sentido, observa-se que:

[...] o crescimento do atendimento bancário no país tem suas bases ligadas ao próprio processo sobre o qual se erigiu o centro dinâmico do capitalismo brasileiro e de sua classe média, cujas origens se dão a partir do primeiro ciclo de industrialização nos anos 1950, embora seu salto de consolidação tenha se dado nos anos 1970, na ditadura militar, que ofereceu uma combinação entre industrialização acelerada e intensificação da desigualdade de renda, aliadas a políticas públicas de conteúdo elitista, como acesso à educação superior e a política habitacional disponível para os mais ricos. Da mesma maneira, a inclusão bancária restrita forneceu crédito apenas aos setores de maior renda. Assim, o capitalismo fordista configurou modelo periférico no Brasil, sobre o qual se erigiu modelo de bem-estar corporativo e particularista (VAZQUEZ, 2015, p. 3).

Assim sendo, as mutações pelas quais passou o capitalismo acabaram por se refletir nos processos bancários, oportunizando às elites econômicas e financeiras brasileiras a consolidação de seu poder material, do qual o banco, no caso, correspondia um instrumento.

Logo, verifica-se que a forma de atendimento bancário firmada até 1970, no Brasil, focalizada meramente nas instituições financeiras mostrou-se elitista e excludente. Assim, para propiciar a manutenção do crescimento fez surgir a necessidade de um modelo mais inclusivo.

Dessa forma, conforme consta da circular de nº 220/1973, os correspondentes foram concebidos para estender aos cidadãos de baixa renda, residentes em regiões de difícil acesso, pontos de pagamentos de contas ou, ainda, como menciona Vazquez

(2015, p. 3), para a “cobrança de títulos e execução, ativa ou passiva, de ordens de pagamento em nome do contratante”.

Assim, tomando uma visão geral em relação a maior inclusão financeira, eles representaram o aumento dos “pontos de acesso” como meio de ampliação da acessibilidade às instituições financeiras.

Já no que tange ao crescimento dos correspondentes bancários, Cernev, Diniz, Joyo (2009, p. 05) citam que:

[...] o expressivo crescimento deste canal de distribuição bancária foi possibilitado pela expansão da infra-estrutura de telecomunicações no país, acelerada a partir da metade da década de 1990. A isso se soma o fato de que o setor bancário brasileiro se notabiliza como um dos mais avançados do mundo no uso de tecnologias de informação e comunicação. Desta forma, embora modelos de correspondente bancário não sejam propriamente uma novidade no mundo, o modelo brasileiro é considerado inovador pelo alcance, escala e flexibilidade, proporcionados pelo tipo de tecnologia desenvolvida.

No decorrer dos anos e ainda no processo de inclusão, as mudanças e avanços em relação às instituições financeiras brasileiras contribuíram para a criação do Sistema Financeiro Nacional (SFN), integrado também pelos correspondentes bancários. De acordo com o Banco Central do Brasil (apud FURLANI, 2008, p. 3), o SFN “é o conjunto de instituições financeiras e instrumentos financeiros que visam transferir recursos dos agentes econômicos (pessoas, empresas, governo) superavitários para deficitários”.

Contudo, apesar desse movimento inclusivo e dos correspondentes bancários terem sido fundamentais para a incorporação da população de baixa renda e de áreas distantes às agências, assegurando para esta determinada população acesso aos serviços financeiros, alguns efeitos negativos se verificaram. Nessa esteira, observa-se o que assinala Vazquez (2015, p.3):

[...] a despeito de serem referidos como o mais exitoso programa de inclusão financeira no Brasil, concentrando-se nos estados do Sudeste e Sul do país. São visíveis em grandes centros econômicos e praças financeiras constituídas por falta de rede de agências bancárias. Os números dos atendimentos sem agência bancária aumentaram entre 2003 e 2012, passando de 1600 para 1919. Para Loureiro, ainda que haja características específicas dos municípios capazes de atrair tanto agências quanto correspondentes, há clara tendência de substituição de agências por correspondentes bancários.

Portanto, apesar de várias vantagens trazidas pelos correspondentes bancários, acredita que, na prática, existe uma certa estratégia de expulsão dessa população das instituições financeiras. Segundo Loureiro (2011, p. 15), há grandes evidências de que existe diferenciação entre os públicos atendidos pelos correspondentes e pelas agências bancárias, com encaminhamento dos primeiros para regiões de menor renda e, até mesmo, de menor possibilidade de lucros para agências.

A se observar pelo baixo número de ocupações de caixas e de escriturários existentes nas instituições financeiras para o atendimento pessoal e, ainda, levando-se em consideração as operações de baixa rentabilidade, percebe-se que isso pode estar vinculado ao fato de que “o setor bancário encontrou nos correspondentes uma oportunidade de constituir um canal alternativo às agências, para absorver a distribuição de serviços de baixo valor agregado” (CERNEV; DINIZ; JOYO, 2009, p. 05).

Dessa situação surge uma adversidade, em que algumas das atividades exercidas, como, por exemplo, as citadas acima, são redirecionadas para outros espaços físicos, no caso, para os correspondentes bancários, provocando desdobramentos nas relações de trabalho assalariado. Sob essa perspectiva, os correspondentes, criados como alternativa de inclusão podem acabar segregando, de certa forma, a população a que deveriam propiciar maior acesso aos serviços bancários.

Todavia, como outrora abordado, existem visões mais otimistas a respeito da objeção dos resultados determinados em relação aos correspondentes. Segundo aponta Vazquez (2015, p.3), eles “tem sido analisados sob a ótica da inclusão financeira, e das possibilidades de expansão do negócio bancário no país”.

Tudo, porque a expansão do negócio bancário na economia brasileira desencadeou uma evolução de melhorias e, principalmente, criação de novos empregos, por se tratar de um novo contrato de terceirização dos serviços financeiros, com o objetivo de estabelecer a prestação de um rol de serviços, alicerçado entre as instituições financeiras e estabelecimentos comerciais.

No mesmo fluxo de desenvolvimento, o atendimento alcançado pelos correspondentes tem avançado ao longo dos últimos anos, conforme observa Vazquez (2015, p. 05). Para ele, a ampliação das tecnologias de comunicação e informação, bem como a melhoria da infraestrutura possibilitaram a expansão do atendimento oferecido através dos correspondentes. Trata-se da busca pela modernização nos atendimentos dos correspondentes bancários, pelas várias vantagens à população e às instituições financeiras.

E mais, segundo Joyo (2010, p. 60) é interessante notar que o caráter inovador do canal não está propriamente nos atributos técnicos ou de funcionalidade destas tecnologias, mas sim, no desenvolvimento de novos arranjos negociais em torno do seu uso.

Vale salientar, que o possível crescimento e inclusão financeira no Brasil, se deram, principalmente, após a inserção de novos arranjos negociais, possibilitando, ainda mais, a distribuição de serviços financeiros adequados às necessidades das populações de baixa renda ou que residem em locais de difícil acesso.

Isso porque os vários serviços bancários oferecidos pelos correspondentes são divididos em duas amplas categorias: de um lado os “transacionais” e de outro os “negociais”. Na categoria “transacionais” estão os serviços mais estruturados e facilmente automatizáveis como pagamentos, recebimentos, consultas de saldos, etc. Os pertencentes à segunda categoria são mais dependentes de negociação, aconselhamento ou outro tipo de interação entre banco e clientes, como é o caso de serviços de investimentos, crédito, seguros, etc (JOYO, 2010, p. 62).

No intuito de regulamentar todas estas prestações de serviços, feitas através dos correspondentes bancários no país, foi editada a primeira norma regulamentadora, a Circular nº 220 do Banco Central do Brasil, em 1973. De acordo com Vazquez (2015, p.6), a justificativa para a emissão da circular foi a necessidade de implantar ao menos um ponto de pagamento de títulos em localidades ou regiões desassistidas de serviços bancários.

Já as resoluções nº 562 de 1979 e 2.166 de 1995 complementaram a circular de 1973, com descrição detalhada da relação entre instituição financeira (bancos múltiplos com carteira de crédito e sociedades de crédito, financiamento e investimentos) e as empresas prestadoras de serviços. A primeira configurou-se num marco da liberação, pelo Banco Central, da análise e concessão de créditos, que até então eram atividades exclusivas dos bancos (VAZQUEZ, 2015, p. 6).

Ainda segundo essa doutrinadora:

[...] permitiu-se, nesse contexto, que prestadoras de serviços terceirizadas recebessem pedidos de financiamento a serem encaminhadas para sociedades de crédito, financiamentos e investimento (VAZQUEZ, 2015, p.7).

Para expandir ainda mais o leque de serviços a serem prestados pelos correspondentes, surgiu, em 1999, a resolução de 2.640, definindo que as propostas de abertura de contas correntes ou poupança e os pagamentos de títulos apenas estariam autorizados em correspondentes bancários sediados em praças desassistidas de agências bancárias. Mais tarde foi editada uma nova resolução, a de nº 2.707 publicada no ano de 2.000, que extinguiu a restrição, ou seja, todos os serviços prestados por correspondentes puderam passar ser exercidos também em localidades assistidas por agências bancárias (VAZQUEZ, 2015, p. 07).

Ressalte-se, que o avanço dos correspondentes no Brasil, conforme indica Vazquez (2015, p. 8), se deu, sobretudo, com a publicação da resolução nº 3.110, no ano de 2003. Embora a primeira regulamentação seja de 1.973 é importante atentar-se ao fato de que, no ano de 2003 houve várias medidas para fomentar a inclusão financeira, como, por exemplo, a permissão para abertura de contas correntes e poupanças simplificadas nos correspondentes bancários. Neste período de fomento, os correspondentes bancários representaram o maior avanço entre todas as medidas propostas.

Após a resolução nº 3.110, encaminharam-se diversas mudanças, das quais a mais importante foi à permissão de subestabelecimento praticado pelos correspondentes. Para Vazquez (2015, p. 8), depois da publicação desta resolução aumentaram bastante o número de estabelecimentos conveniados aos bancos para a prestação de serviços, com um aumento na média de 20% ao ano. E mais, ainda em 2.003, foi publicada a resolução de nº 3.156, a qual permitiu que todas as instituições autorizadas pelo Banco Central e empresas integrantes do SFN pudessem atuar como correspondentes bancários.

Entretanto, todos esses estímulos fizeram com que no Brasil atual, após o grande crescimento dos correspondentes bancários como alternativa de inclusão financeira e promoção do microcrédito, se verificassem um grande número de contratações de funcionários para a prestação desse serviço.

Ocorre que, ao mesmo tempo em que tais contratações propiciam mais empregos e, conseqüentemente, favorecem o mercado de trabalho, fazem surgir novas demandas relativas aos direitos aplicáveis a esses funcionários. Essa ponderação torna-se necessária, à medida que, os trabalhadores dos correspondentes não se sujeitam às mesmas regras trabalhistas que os servidores das agências bancárias. Observe-se, entretanto, que as instituições financeiras vinculadas à prestação de serviços dos

correspondentes bancários devem se ater à aplicação dos direitos bancários também a estes funcionários.

Vazquez (2015, p. 10) esclarece que há no caso dos correspondentes que não pertencem às instituições financeiras, grave incompatibilidade com os preceitos do Direito do Trabalho, pois os funcionários destes estabelecimentos que realizam atividades similares às dos bancários devem possuir os mesmos benefícios aplicáveis aos últimos.

Há, portanto, uma discrepância entre a resolução 3.110 e o artigo 5º da Consolidação das Leis Trabalhista (CLT), para o qual “a todo trabalho de igual valor corresponderá salários igual, sem distinção de sexo”. Por outro lado, a mesma autora entende que a equiparação de direitos, nessas situações, poderia levar os pequenos comércios a arcarem com grandes despesas que, em alguns extremos, poderia conduzi-los a falência.

Assim, para melhor compreensão do assunto, passa-se a analisar especificamente a resolução nº 3.954 de 2011, criada com o intuito de contornar parte dos limites legais, estabelecendo certa flexibilidade quando se trata das contratações dos correspondentes. Ela ainda aumentou o rol de serviços autorizados, admitindo contratação de instituição cujo controle societário seja exercido pela instituição contratante.

Vale ressaltar que posteriormente ao ano de 2011 foram criadas várias novas resoluções, porém o funcionamento dos correspondentes no país segue respaldado nas normas descritas na resolução 3.954/2011.

De acordo com os estudos de Vazquez (2015, p. 10), a resolução de nº 3.959:

[...] permitiu a existência de estabelecimentos cujo objeto social, principal ou único, seja exercer função de correspondente bancário, neste caso existem algumas proibições, como: recepção e encaminhamento de propostas de abertura de contas de depósitos à vista, a prazo e de poupança mantidas pela instituição contratante; realização de recebimentos, pagamentos e transferências eletrônicas visando à movimentação de contas de depósitos de titularidade de clientes mantidas pela instituição; execução ativa e passiva de ordens de pagamento cursadas por intermédio da instituição contratante por solicitação de clientes e usuários; recebimentos e pagamentos relacionados a letra de câmbio, etc.

Esta resolução significou grandes mudanças e avanços para o cenário bancário no Brasil. Porém, juntamente com os pontos positivos surgiram também os negativos, pois houve evidente redução do emprego bancário nas instituições financeiras e um

aumento da terceirização no setor bancário, através das contratações de funcionários pelos correspondentes, os quais não possuem o mesmo respaldo quando se fala de direitos trabalhistas.

A esse respeito, vários autores defendem que ambas as resoluções do Banco Central do Brasil regulam matérias de competência exclusiva da União. Veja-se a explicação de Vazquez (2015, p. 14):

[...] o artigo 22 da Constituição Federal inibe interferência de outros órgãos e esferas na regulamentação em matéria do Direito do Trabalho. Além disso, o artigo 192 da Constituição prevê que a regulamentação do Sistema Financeiro Nacional deverá se dar através de lei complementar. O BCB teria ferido, portanto, os dois artigos, publicando normas de regulação do SFN, com consequências para o emprego bancário.

Logo, as normas em comento ensejam dúvidas quanto às suas validade e eficácia, eis que contrariam dispositivos constitucionais e são resultados da usurpação da competência da União.

Em se tratando da terceirização bancária, Pietroski (2016, p. 48) entende que corresponde a uma terceirização ilícita das atividades bancárias, com o respaldo na Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), afirmando que deve haver o reconhecimento do vínculo empregatício com o tomador de serviço. Em outras palavras, o autor questiona que o funcionário do correspondente bancário que é contratado para prestar serviços exclusivamente bancários, submetendo-se a salário abaixo e carga horária acima da categoria, sem nenhum benefício, estaria diante de uma terceirização ilícita.

Nesse sentido, Delgado (apud PIETROSKI, 2011, p. 52) esclarece que:

[...] não há na ordem jurídica do país preceito legal a dar validade trabalhista a contratos dos quais uma pessoa física preste serviços não eventuais, onerosos, pessoais e subordinados a outrem (arts. 2º, *caput*, e 3º, *caput*, CLT), sem que esse tomador responda, juridicamente, pela relação laboral estabelecida.

Sendo assim, a instituição bancária deve responder por esses funcionários de correspondentes, quando se tratar de prejuízos trabalhistas.

Nesse sentido, verifica-se que o cenário de terceirização do setor bancário relativo aos correspondentes e, especificamente, as resoluções que regulam este instituto

são assuntos de muita discussão e argumento jurídico, os quais serão melhor detalhados adiante.

Evidentemente, é clara a prática de terceirização pelos bancos, que, através de resoluções, implantam a atividade dos correspondentes e se utilizam dela para reduzir custos tanto trabalhistas quanto previdenciários. Sobre o tema, Dureck (2016, p.18) afirma que “os terceirizados ganham menos e trabalham mais que os diretamente contratados”.

Assim, apesar da criação dos correspondentes terem um respaldo e um objetivo interessante, os funcionários que prestam serviços exclusivamente bancários ficam prejudicados. Isso porque, como já citado, trabalham mais, ganham menos e não possuem os benefícios que lhes seriam inerentes caso fossem contratados diretamente pelas instituições bancárias, contrariando, assim, a Súmula 331 do TST:

Súmula 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).

[...]

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.

Observe-se que os empregados dos correspondentes bancários que prestam serviços exclusivamente bancários estão submetidos à mesma atividade, estresse e risco

que aqueles presentes nas agências bancárias. Entretanto, não contam com a mesma proteção trabalhista desses últimos.

Portanto, o surgimento dos correspondentes bancários e sua consequente regulação através das várias resoluções editadas representaram grande inovação no setor bancário. Contudo, apesar do intuito de melhoria pela inclusão social e manutenção do crescimento dessa esfera econômica carece de uma análise reflexiva mais aprofundada, notadamente, em virtude da terceirização do setor bancário e suas consequências trabalhistas para os funcionários dos correspondentes.

3 INSTITUTO DA TERCEIRIZAÇÃO

A sociedade contemporânea tem vivenciado, cada vez mais, a consagração do sistema capitalista, em que o lucro é o principal objetivo e as formas de redução dos custos priorizadas. Nessa conjuntura, surgiu, mundialmente, o fenômeno da terceirização, em que há a prestação de serviço de uma empresa interposta à outra empresa, na forma de contratação indireta de trabalhadores.

De acordo com Delgado (apud PIETROSKI, 2011, p. 181), no ordenamento brasileiro,

[...] a terceirização é fenômeno relativamente novo no Direito do Trabalho do país, assumindo clareza estrutural e amplitude de dimensão apenas nas últimas três décadas do segundo milênio no Brasil.

Portanto, pelo fato do instituto ser novo, dificulta a entender com clareza o formato dado em relação aos direitos trabalhista, possuindo visões, contrárias, quanto favoráveis.

O fenômeno da terceirização emerge de um dos objetivos do sistema capitalista, este que consiste em um sistema político-econômico que pressupõe a existência de uma gama de trabalhadores desprovida dos meios necessários à sua subsistência, que é obrigada a vender sua força de trabalho aos detentores dos meios de produção.

Assim, a força de trabalho nada mais é que uma mercadoria a ser negociada em troca de uma remuneração, o salário. Além disso, esse sistema é marcado pelo ideal de livre regulação do mercado, com a mínima intervenção do Estado, uma vez que as leis do mercado seriam suficientes para organizar a sociedade e distribuir a riqueza.

Portanto, um dos objetivos do capitalismo nada mais é que a redução dos custos da produção, para que os donos do capital possam ampliar sua riqueza, o que vai ao encontro do instituto da terceirização.

A terceirização trabalhista, que além de ser um fenômeno mundial, expressa a complexidade das relações de trabalho do mundo contemporâneo. Isso porque a terceirização consiste em uma relação triangular de trabalho, em que o empregado é contratado por uma prestadora de serviços, mas realiza suas atividades para outra empresa (tomadora). Assim, o vínculo empregatício não se dá com a empresa em que realmente ocorre o labor, mas sim com uma terceira empresa fornecedora de mão-de-obra. (DELGADO apud PIETROSKI, 2011, p. 182).

Delgado (apud PIETROSKI, 2011, p. 52) explica que o termo terceirização tem origem na palavra terceiro, indicando um intermediário. Apesar de sua atual utilização pelo Direito, a criação da expressão se deu na área de administração de empresas, em uma tentativa de descentralizar determinadas atividades a um terceiro.

Acrescenta ainda o autor que a terceirização é tida como um “fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justabalhista que lhe seria correspondente”. Assim, o trabalhador irá prestar serviços à empresa tomadora, mas quem responde pelos direitos do empregado é outra empresa, a prestadora de serviços (DELGADO, apud PIETROSKI, 2011, p. 52).

Desse modo, a terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de trabalho, porém não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador. (DELGADO, apud PIETROSKI, 2011, p. 54).

Tal prática se dá pela transferência de certas atividades periféricas da empresa tomadora de serviços, que passam a ser exercidas por empresas distintas e especializadas. Assim, identifica-se o contrato de trabalho entre o empregado, isto é, o obreiro, e o seu empregador, que é a empresa prestadora de serviços. O vínculo entre a empresa tomadora de serviços, ou seja, aquela quem transferiu as atividades, e a empresa prestadora, decorre de outro contrato, de natureza civil ou comercial (MARTINS, 2005, p. 120).

Nesse contexto, entende-se, segundo o autor Martins (2005, p. 115), por atividades periféricas as atividades-meio, que são de mero suporte, e por esta razão não integram o núcleo ou essência das atividades empresariais do tomador de serviços. A contrário sensu, atividade-fim é aquela que, de fato, compõe a natureza destas atividades empresariais, e a sua terceirização, diferentemente daquela relacionada à atividade-meio, em princípio, não é admitida.

Observa-se que,

o modelo trilateral de relação socioeconômica e jurídica que surge com o processo terceirizante diverge do clássico modelo empregatício, de caráter essencialmente bilateral. Essa dissociação entre relação econômica de trabalho, firmada com a empresa tomadora, e a relação jurídica empregatícia, firmada com a empresa terceirizante, traz desajustes em contraponto aos clássicos objetivos tutelares e redistributivos que sempre caracterizaram o Direito do Trabalho ao longo de sua história (MARTINS, 2005, p. 115).

Os interesses do intermediário e da empresa não convergem, uma vez que o primeiro não se utiliza da força de trabalho para a produção de bens ou serviços, ele apenas a utiliza como moeda de troca, sublocando-a. Nesse sentido, a empresa tomadora se colocaria no mercado na posição de consumidora e, em virtude disso, exigiria uma mão de obra suficientemente qualificada para exercer as atividades de que o empresário necessita. Assim, a terceirizante deveria se preocupar em treinar e qualificar o trabalhador para que pudesse atuar no mercado.

No Brasil, a terceirização é um fenômeno relativamente novo, como supra, e, por não dispor de normas regulamentadoras anteriores à sua disseminação, acabou tendo um desenvolvimento desorganizado. Quando da criação da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, não houve, em meio às suas regulamentações, menção ao instituto da terceirização, tratando, como institutos mais próximos, apenas das figuras da empreitada, da subempreitada e da pequena empreitada, em seus art. 455, conforme verifica-se

Art. 455: Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro. Parágrafo único: Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.

Somente no final dos anos 60 e início da década de 1970 é que surgiram normas mais destacadas em relação à terceirização, sendo estas o Decreto-Lei n. 200/67 e a Lei 5.645/70, que dispunham sobre a terceirização no âmbito da Administração Pública.

O Decreto-Lei n. 200/67, em seu art. 10, *caput*, preceitua que a “[...] execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada”. Tal diploma legal permite à Administração Pública executar alguns serviços indiretamente, mediante contrato. No entanto, a extensão desta terceirização causava dúvidas, pois não eram elencadas no Decreto-Lei quais atividades e funções poderiam ser objetos desta descentralização.

A Lei 6.019/74 causou estranheza à sociedade na época, já que era contrária ao modelo clássico de relações trabalhistas bilaterais (empregado-empregador), criando uma relação trilateral. Porém, mesmo inovando neste sentido, ainda limitava a terceirização, pois regulava o contrato de trabalho temporário. Ou seja, permitia a terceirização apenas de forma temporária. Posteriormente, surgiu a Lei 7.102/83, que regulava uma forma permanente de terceirização, e que, no entanto, restringia essa forma de contratação apenas a uma categoria específica de profissional, que eram os vigilantes.

Em dezembro de 1994, a Lei 8.949 introduziu um parágrafo único ao art. 442 da CLT, que segue

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.

Assim, determinando que qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela. Este dispositivo provocou o surgimento de uma onda de terceirizações com fundamento na fórmula cooperada.

Quanto à jurisprudência trabalhista, nos anos 1980, o Tribunal Superior do Trabalho fixou a Súmula 256, que limitava as hipóteses de contratação de trabalhadores por empresa interposta. Conforme dispunha o Enunciado, com exceção dos casos previstos nas leis 6.019/74 (trabalho temporário) e 7.102/83 (serviço de vigilância), a contratação de trabalhadores realizada por empresa interposta seria ilegal, apresentando

como efeito o reconhecimento do vínculo empregatício do empregado diretamente com a empresa tomadora de serviços.

Esta Súmula considerava a terceirização como exceção, devendo as relações de trabalho serem regidas pela lei celetista, que preceitua as relações bilaterais. Se houvesse inobservância das fórmulas legais previstas para a terceirização, formava-se o vínculo empregatício clássico com o tomador de serviços.

A regra que orienta a terceirização no Brasil está consubstanciada no entendimento jurisprudencial da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho. Na verdade, a construção do entendimento consolidado na referida Súmula deu-se a partir da necessidade da jurisprudência de adaptar-se às exigências da prática do mercado capitalista, este que urgia por maior flexibilização das normas trabalhistas, visto que, também, a antiga disposição da Súmula 256 era deveras restritiva.

Outro fator preponderante para a substituição da Súmula 256, foi a expansão desenfreada da terceirização no Brasil nos anos 90, que já não podia ser amparada naquele entendimento jurisprudencial, posto que ultrapassado ante a realidade dos fatos.

Quanto aos objetivos da terceirização e os efeitos que decorrem de sua implantação, Delgado (2016, p. 487), diagnostica que,

[...] faltam ao ramo justabalhista e a seus operadores, os instrumentos analíticos necessários para suplantar a perplexidade e submeter o processo sociojurídico da terceirização às direções essenciais do Direito do Trabalho, de modo a não permitir que ele se transforme no exato oposto dos princípios, institutos e regras que sempre foram a marca civilizatória e distintiva desse ramo jurídico no contexto da cultura ocidental.

Não se pode desconsiderar que a terceirização muitas vezes surge como uma nova modalidade de contratação com o objetivo, na maior parte dos casos, de dissimular a relação de emprego. A modalidade consiste na contratação de um trabalhador terceirizado por intermédio de uma terceira empresa prestadora para trabalhar para a empresa principal, tomadora do serviço.

Desse modo, a formação do vínculo de emprego é exclusivamente entre o trabalhador e a terceirizada, de forma que a tomadora dos serviços não responde, a princípio, pelas verbas devidas ao empregado.

3.1 Nova Lei da Terceirização

A nova lei estabelece de forma expressa a responsabilidade subsidiária da contratante, pelas obrigações trabalhistas e recolhimentos previdenciários, referente ao período em que ocorrer a prestação de serviços, manteve a responsabilidade subsidiária da empresa contratante dos serviços terceirizados, em caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte da empresa fornecedora, cabendo àquela ação regressiva contra esta.

Desde o ano de 2004, tramitava no Congresso Nacional o Projeto de Lei 4.330/2004. Em março de 2017, o projeto de lei foi aprovado e sancionado pelo Presidente da República, dando origem a nova lei da terceirização nº 13.429, que começou a vigorar em 13 de novembro de 2017.

Esta dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Permite a contratação de trabalhadores de maneira indireta, ou terceirizada, realizado entre a empresa tomadora e a prestadora de serviços, sem a existência de vínculo empregatício entre a contratante e o obreiro, independente da atividade a ser realizada. (DELGADO apud PIETROSKI, 2011, p. 184).

Referida lei dispõe sobre os pressupostos para o exercício da empresa prestadora de serviços como, por exemplo, os requisitos de funcionamento e a existência de capital social que seja compatível com o número de trabalhadores, conforme se observa em seu art. 4º-B.

Se a empresa contratante fiscalizar os pagamentos realizados pela empresa fornecedora, continuará com responsabilidade subsidiária prevista anteriormente. Dessa forma, a empresa contratante deverá fiscalizar regularmente o pagamento das verbas devidas pela empresa fornecedora de mão de obra, e quando observar alguma irregularidade, deverá tomar providências.

Neste mesmo sentido, cita Pietroski (2016, p. 187) que,

obviamente, se houver uma terceirização ilícita, deve-se reconhecer o vínculo de emprego do empregado terceirizado com o tomador de serviço e, caso verificado, conseqüentemente, esse arcará com ônus das verbas rescisórias devidas àquele, sem prejuízo da responsabilidade solidária da empresa interposta.

Analisando o art. 7º da Constituição Federal, e o art. 461 da CLT, há a garantia da isonomia salarial entre trabalhadores que exercem a mesma função, no mesmo local

de trabalho. Ao contratar um trabalhador terceirizado, com salário menor, carga horária maior, estaria cumprindo a lei da terceirização, porém indo contra a CF e a CLT.

Deve-se comentar, por fim, que a Lei 13.429/2017, que regulamenta a terceirização de forma ampla, foi implantada não com o intuito de aumentar a qualidade dos produtos ou serviços produzidos, mas como uma estratégia para diminuir os custos do trabalho com a redução dos direitos trabalhistas, foi, até a presente data, pouco esmiuçada pelos doutrinadores, especialmente no que refere a nova diretriz da terceirização, no contexto do Estado de Direito.

3.2 Correspondentes Bancários e a Terceirização

Conforme já abordado, o instituto da terceirização pode ser encarado como a possibilidade de contratação de terceiro para a realização de atividade-meio, que não constitua o objeto principal da empresa contratante. Assim, as atividades que integram ao objeto social da empresa indicam sua atividade-fim, enquanto que as atividades que não integram o objeto social são consideradas atividade-meio.

Com a introdução de um conjunto de mudanças tecnológicas e organizacionais nos estabelecimentos bancários, acontece uma mudança na estrutura de emprego, modificando tanto a divisão quanto o conteúdo do trabalho bancário. Essas mudanças vêm redefinindo as qualificações do trabalhador e o perfil desta categoria, onde a utilização em larga escala da terceirização tem sido outra característica fundamental da reestruturação (ARAÚJO; CARTONI, 1999, p. 30).

O processo de terceirização das atividades empresariais e institucionais, tanto na esfera pública quanto nas empresas privadas, acabou por alcançar os mais diversos setores da economia. Especificamente no setor bancário brasileiro, surgiu a figura dos Correspondentes Bancários, que são a forma de terceirização mais flagrante neste ramo do mercado.

Os bancos têm implantado a terceirização no seu ambiente, na teoria agindo dentro da lei, mas na prática, na maioria das vezes, não é o que ocorre, pois acabam gerando menos vagas para funcionários concursados, utilizando dos pequenos custos que tem com terceirizados, criando conflitos nas relações de trabalho entre um e outro, pois, para os concursados, os contratados tomam o seu espaço que seria de direito e para os terceirizados o banco deveria conceder os mesmos direitos que são concedidos aos concursado.

Ao lado da automação bancária, dentro e fora das agências, e da redefinição dos postos de trabalho bancários, destacam-se outras iniciativas empresariais que igualmente objetivam a redução de custos na prestação de serviços pelos bancos, dentre os quais se destaca a terceirização. A terceirização de várias atividades do setor bancário é um processo que se disseminou a partir do governo Collor, iniciando-se pelas áreas de apoio, tais como limpeza, vigilância e transporte de valores.

Em seguida, como defende Chaves (2011, p.173),

[...] avançou sobre o núcleo das chamadas atividades-fim, como processamento de dados, compensação e microfilmagem de cheques, setor de coleta, tratamento de documentos contábeis e digitação. O argumento empresarial para tal movimento intrasetorial é o de que a terceirização da maior parte possível dos serviços de natureza não gerencial e não negocial – ou seja, as atividades operacionalmente repetitivas e meramente contábeis – reconduzirão os bancos às suas atividades principais, das quais se distanciaram diante da complexificação dos serviços bancários. Daí a crescente deslocalização da prestação de serviços bancários mais elementares, tais como pagamento de contas, para o âmbito das casas lotéricas, lojas de departamento, farmácias.

Apesar de ter sido permitida na década de 1970, a terceirização bancária, sobretudo no tocante à atuação dos Correspondentes Bancários, ganha robustez durante o governo do presidente Fernando Henrique Cardoso, com a edição e publicação das Resoluções nº 2.166, de 30 de junho de 1995; 2.640, de 25 de agosto de 1999; 2.707, de 30 de março de 2000 e 2.953, de 25 de abril de 2002.

Após as publicações das Resoluções citadas, as quais não transcreveremos, os Correspondentes bancários tiveram a permissão de atuar de maneira muitíssimo mais ampla na realização de atividades eminentemente bancárias, tais como recepção e encaminhamento de propostas de abertura de contas, recebimento de pagamentos, recepção e encaminhamento de pedidos de empréstimo e financiamentos, análise de crédito e cadastro, execução de cobrança das operações pactuadas. As operações essenciais e que podem justificar a existência dos bancos, acima citadas, podem ser realizadas por meio da contratação de prestadores de serviços o que, essencialmente, caracteriza a terceirização (CHAVES, 2011, p. 177).

A terceirização bancária e a atuação dos correspondentes bancários tiveram sua maior ampliação com a edição da Resolução nº 3.110, de 31 de julho de 2003, a partir da qual a terceirização bancária tem sua permissão mais alargada, haja vista permitir que as associações de poupança e empréstimo, de empresas, integrantes ou não do

Sistema Financeiro Nacional, contratem prestadoras de serviços para desempenhar funções de correspondentes. Já no seu art. 1º tem-se indicações deste teor.

A Resolução nº 3.954/2011 regula a atuação dos Correspondentes Bancários no Brasil, que acabou por ampliar ainda mais a terceirização bancária, uma vez que expande o leque de atuação dos correspondentes e simplifica muito a contratação das empresas que se propõem a atuar como correspondentes.

Em essência, observando os ensinamentos de Coutinho (2011, p.181),

os correspondentes bancários podem ser definidos como empresas contratadas por instituições financeiras e demais instituições autorizadas pelo Banco Central, para a prestação de serviços a clientes e usuários dessas instituições. São formados por diversos estabelecimentos comerciais, como, por exemplo, farmácias, supermercados, postos de combustível, cartórios, cooperativas de crédito, entre outros.

O conceito primário que norteou a existência dos correspondentes foi desvirtuado ao longo dos anos, visando ampliar o leque de atividades que podem ser desempenhadas, até culminar na total terceirização das funções.

Por ser uma terceirização não regulamentada via legislativo, os correspondentes, muitas vezes, não são percebidos como alteração das relações de trabalho no Brasil. Para Sanches, os correspondentes bancários constituem as chamadas formas terceirizantes, caracterizadas por terem origem independente dos bancos e já nascerem sob um estatuto distinto. Por essa razão passam despercebidas por pesquisadores e dispersam a atenção de determinados atores sociais que se interessam pelas relações de trabalho no setor bancário (SANCHES, 2006, p. 61).

Segundo Delgado (apud PIETROSKI, 2011, p. 184),

para o reconhecimento do vínculo empregatício, no caso da terceirização, é importante verificar a ocorrência de licitude ou de ilicitude da atividade terceirizada. [...] as hipóteses de terceirização lícita são restritas e excepcionais. Em síntese, para fins de terceirização, permitem-se esse formato nos casos de: a) trabalho temporário (Lei de n.º 6.019/74 e Súmula 331, I, do TST); b) atividades de vigilância (Lei de n.º 7.102/83 e Súmula 331, III, primeira parte, do TST); atividades de conservação e limpeza (Súmula 331, III, do TST); e serviço especializado ligado à atividade-meio do tomador.

Em se tratando dos serviços ligados à atividade-meio, há obscuridade, deixando um vago conceito, dificultando a identificação destas atividades. Quando se trata da

terceirização frente aos correspondentes bancários, as atividades exercidas pelos funcionários, de acordo com o entendimento majoritário, são funções ligadas as atividades-fim das empresas e as tomadoras de serviços.

Embora seja a melhor alternativa para a presença de instituições financeiras em todo o território nacional, os correspondentes possuem portfólio limitado e não podem substituir as agências bancárias em todos seus produtos e serviços, mas é evidente que há contribuição para a inclusão financeira e o desenvolvimento local. Ainda é a forma mais eficaz para oferta de serviços bancários em regiões pouco desenvolvidas.

4 OS DIREITOS BANCÁRIOS E SUA APLICAÇÃO AOS CORRESPONDENTES

Antes de se adentrar no mérito doutrinal e jurídico do tema, creio se faz necessária uma abordagem histórica quanto à evolução. Não se pode negar que com o passar dos anos e do surpreendente avanço tecnológico tanto os Bancos como aqueles que seguiram carreira nestas instituições sofreram consideráveis mudanças.

A história dos bancos brasileiros começa a mudar ainda na década dos anos 60, com a chamada Lei da Reforma Bancária, em vigor ainda nos dias de hoje, e que objetivava entre outros a eliminação de deficiências e aproveitamento de economias de escala, ou seja, à medida que os bancos tivessem reduzidos os seus custos operacionais isso se reverteria em menores taxas aos seus clientes tomadores de crédito. (CHAVES, 2011, p. 185).

Já no fim dos anos 1960 e início dos anos 1970, a referida lei de fato provocou o início da especialização das instituições financeiras, as quais seguiram em parte os modelos americano e europeu, e em contrapartida também restringiu consideravelmente o sistema de captação de recursos destas instituições.

Como resultado ocorrera um fenômeno, com auxílio estatal, da formação de conglomerados por meio de fusões e incorporações, sendo criada em 1971 a COFIE - Comissão de Fusão e Incorporação de Empresas. (CHAVES, 2011, p. 179).

A partir daí, temos o início da inteligência bancária por meio da informatização tendo como seu estopim a Política Nacional de Informática na década de 1970, que engendrou um esforço conjunto do setor bancário e da indústria de computadores, que dava seus primeiros passos no Brasil.

Contudo, mesmo com este estopim tecnológico, a vida para os bancários não era fácil nesta época. Com grandes problemas de adaptação quanto ao uso dessas

novas tecnologias, e principalmente pelo chamado cartão perfurado, um dos grandes “gargalos” para o sistema de entrada de dados, que dificilmente batiam, e obrigava os bancários a novamente conferir manualmente os dados recebidos.

Até os anos 1980, segundo Delgado (2016, p. 490),

[...] as chamadas retaguardas bancárias eram compostas por dezenas de bancários, e até mesmo uma simples compensação de cheque que hoje não leva mais do que poucos segundos, aquela época poderia custar um grande tempo de espera ao cliente, que mesmo após o seu atendimento poderia receber ainda outra senha para aguardar a confirmação da compensação do documento.

Questões como essas tornam fácil a percepção da razão pela qual a partir dos anos 1980 as instituições financeiras em nosso País já eram os principais consumidores e usuários de tecnologias voltadas a informatização, ainda mais com o advento de equipamentos capazes de realizar leitura de código de barras, que aí sim passou a ser um grande facilitador das tarefas bancárias.

Logo em seguida passam a surgir os primeiros Sistemas de Apoio à Decisões, os bancos brasileiros ainda passam a criar empresas para suprir suas necessidades de TI e informática, como o Itaú com a Itautec e o Bradesco com a Digilab e a SID Informática. O Bradesco ainda tem um grande enlace com a Scopus Tecnologia, que mais tarde passa a integrar as empresas do conglomerado. (DELGADO, 2016, p. 493)

É na década dos anos 1980 que também começam a surgir as primeiras agências *on-line*, sendo o Banco Itaú o pioneiro no segmento, logo seguido pelos demais bancos brasileiros como o Bradesco e o Citibank.

Com o surgimento de agências informatizadas, surgem também os primeiros modos de *auto-atendimento* bancário, tornando possível consultas de saldos, saques de dinheiro e depósitos sem a interferência dos funcionários das agências, dando mais autonomia ao cliente e diminuindo a carga de trabalho nas agências. Essa automação tinha por base dois pilares principais, quais sejam diminuir o deslocamento de clientes até as agências bancárias e o fornecimento de serviços de modo ininterrupto. (DELGADO apud PIETROSKI, 2011, p. 193)

Outra novidade da época foi o surgimento dos serviços por telefone, o *telemarketing bancário*, através do qual também era possível o acesso a dados da conta do cliente e ainda realizar transações bancárias.

É também na década 1980 que os bancos passam a inserir os chamados PDV's (Ponto de Venda) instalados em lojas e outros estabelecimentos comerciais, onde eram disponibilizados serviços bancários.

Já na década seguinte, a ideia do *home-banking* passa a tomar uma forma mais robusta e bem definida, e graças ao aumento do número de computadores pessoais nas residências dos brasileiros este conceito passa a ser transferido para os clientes pessoa-física.

A modernização dos bancos então passa a ter um papel importante na vida do bancário, isso porque junto com a implementação de todos estes serviços fortemente calçados numa base de automação, estas instituições continuam a evoluir na estratégia de racionalização de custos reduzindo o quadro de funcionários, sendo que o número total de bancários, que era de quase um milhão em 1985, foi reduzido a cerca de 400.000 (quatrocentos mil) apenas 15 (quinze) anos depois. (CHAVES, 2011, p. 185).

Daí em diante, a partir da aplicação do instituto da terceirização bancária, a redução dos bancários, visando a redução de custos, foi ainda maior. As instituições bancárias passaram a investir em correspondentes bancários, onde há contratação de funcionário para prestam de atividades típicas do setor, porém, não há nenhum tipo de benefício inerente a carreira.

4.1 A carga horária do bancário e sua evolução histórica

De acordo com o Artigo 224 da Consolidação das Leis do Trabalho, a carga horária do bancário será de 6h (seis horas), vejamos:

Art. 224 - A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana.

A redação que conhecemos do aludido artigo fora dada pela Lei nº 7.430/85, contudo esse direito dos trabalhadores bancários fora garantido muito antes. Até 1933 os empregados de bancos, que ainda não tinha categoria de bancário definida, estavam integrados ao regime de enquadramento sindical dos comerciários. Foi com o Decreto nº 23.322, de 3 de novembro de 1933, que surgiu a primeira norma a regular a duração do trabalho dos empregados em bancos e casas bancárias. (DELGADO, 2016. p. 486).

Assim, previa o Decreto em seu Art. 1º, vejamos:

Art. 1º A duração normal do trabalho dos empregados em bancos e casas bancárias será de seis horas por dia ou de trinta e seis horas semanais, só podendo exceder do horário diário nos casos previstos neste decreto, de maneira que a cada período de seis dias de ocupação efetiva corresponda um dia de descanso obrigatório.

Tem-se por tanto, que o direito a jornada de 6h (seis horas) é muito mais antiga do que aparenta, mas o porquê deste benefício a esta categoria profissional?

A jornada diferenciada, à primeira vista, como podemos observar o entendimento de Delgado (apud PIETROSKI, 2011, p. 184), onde se,

[...] fez necessária em razão do desgaste físico e mental provocado pela tarefa cotidiana voltada ao recebimento e pagamento de grandes somas em dinheiro, onde um erro de atenção poderia pôr o trabalho e por que não o emprego a perder, causando grande estresse no trabalho, além disso, as más condições de ergonomia dada por um trabalho permanentemente sentado podiam causar lesões como problemas de coluna, por exemplo.

Contudo se fez necessários outros fatores além da sensibilidade do Governo para com uma classe trabalhadora, por volta dos anos 1930, o Governo Vargas criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comercio, o qual criara as caixas de aposentadorias e normas para o reconhecimento sindical.

Os bancários paulistas por seu turno não se opõem ao controle do Estado reelaborando seus estatutos e enquadrando sua associação nas normas criadas pelo decreto do Governo.

As primeiras reivindicações da classe bancária ao Governo foram aposentadoria compulsória aos 55 anos (ou 25 de serviço) e caixa de aposentadoria única.

Nesse mesmo período, ainda surge o boletim intitulado *O Bancário*, o qual era tido como clandestino e que denunciava as más condições de trabalho dessa categoria bem como pleiteava melhorias.

E em 18 de abril de 1932, ocorre a primeira greve de bancários da história, iniciada em Santos. OS funcionários do Banespa reivindicavam melhorias salariais e melhores condições sanitárias, eis que àquela época havia grande incidência de tuberculose.

Os funcionários consideraram o resultado da greve uma vitória, entretanto, foi a redução da jornada de trabalho para seis horas confirmada pelo Decreto nº 23.322, de 3 de novembro de 1933, que marcou os a década de 30 como uma das maiores

vitórias da categoria, quando então a Associação passou a se chamar Sindicato dos Bancários de São Paulo.

Tem-se claro que o Direito não foi conquistado simplesmente por se tratar de uma condição razoável a garantir um ambiente digno de trabalho aos bancários, sendo necessárias reivindicações por meio de graves e muita luta desta classe profissional.

4.2 O bancário por equiparação

Nos dias globalizados de hoje, onde, como visto alhures, em que os bancos são detentores de grande arsenal tecnológico e cada vez mais buscam otimizar o trabalho somando a redução de custos, ainda vemos constantemente o desvirtuamento da atividade bancária nos mais diversos setores da economia do País.

Isso se dá graças ao fenômeno da terceirização de serviços, a qual segundo o Enunciado 331 do TST, poderia ocorrer apenas nas chamadas *atividade-meio* dos tomadores de serviços, em casos de asseio e vigilância, e serviço especializado ligado à atividade-meio do tomador.

A discussão quanto ao tema está ainda mais em alta graças Lei 13.429/17, conhecida como a Lei da Terceirização, que libera a terceirização inclusive na atividade fim das empresas. O que com certeza pode representar um grande negócio ao setor do empresariado, contudo à custa de serem tolhidos direitos trabalhistas garantidos há décadas em nosso Diploma Consolidado, mas isso será abordado oportunamente.

O Desembargador do TRT da 2ª Região e professor titular de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP, Dr. Sérgio Pinto Martins, defende que o quadro de categorias anexo ao artigo 577 da CLT, mostra que estão na mesma categoria econômica os bancos e as sociedades de crédito, financiamento ou investimento. Sendo,

[...] ao lado das categorias econômicas da Confederação Nacional das Empresas de Crédito, 1.º Grupo - Estabelecimentos Bancários - abrangendo Bancos, Casas Bancárias e Sociedades de Crédito, Financiamento e Investimentos está a categoria profissional dos empregados em estabelecimentos bancários. (DELGADO apud PIETROSKI, 2011, p. 191).

Enfim, o legislador não fez distinção entre empregados de financeiras e dos bancários. Logo se a lei não distingue não cabe ao intérprete fazê-lo.

Contudo, o Enunciado 55 do TST, estabelece que a jornada de trabalho do empregado é a prevista no artigo 224 da CLT. Ou seja, a jornada poderá ser de 6 horas, mas as condições de trabalho serão aquelas previstas na norma coletiva da atividade preponderante da empresa, no caso das empresas de financiamento a Convenção Coletiva dos Financiários. (CHAVES, 2011, p. 190)

Vale dizer, que o mesmo aplica-se aos empregados de empresas operadoras de cartão de crédito, financiamento e investimentos, as quais na maioria das vezes pertencentes ao conglomerado dos Bancos que levam seu nome. E evidentemente, os correspondentes não podem ser diferentes, pois levam o nome da instituição financeira da qual está vinculada, e ainda presta vários serviços especificamente bancários. Há ainda, outros casos em que pode-se ver reconhecida a condição bancária do trabalhador.

Muitos bancos terceirizam uma grande gama dos serviços antes prestados por profissionais tipicamente bancários, como é o caso, por exemplo, da cobrança de contratos em atraso. Muitas vezes, esse trabalho é terceirizado a empresas de *telemarketing* sendo estes os responsáveis pela negociação da dívida, concessão de descontos ou parcelamentos e renegociação.

Observaremos o entendimento do autor Pietroski (2016, p. 198),

[...] assim, se no caso concreto se verificar o elemento-jurídico da subordinação com o tomador de serviço, deve-se reconhecer o vínculo empregatício. [...] pois se foram ou ainda são contratados para a realização de determinado serviço na condição de empregados, não se poderá entender que, logo depois, percam esta condição e passem a realizar o mesmo serviço, na mesma empresa. [...] porém, sob diversa categoria, simulada em outra ‘empresa’, ou em empregados desta e não daquela que, até então, estava recebendo seus serviços.

Os Tribunais Regionais recebem incontáveis casos nesse sentido todos os dias, tendo inclusive formado uma jurisprudência no sentido de que se o trabalhador ativar-se em funções tipicamente bancárias deverá sim ser enquadrado como bancário, inclusive recebendo os direitos inerentes a categoria na qual ativara-se. Vejamos alguns julgados:

HIPÓTESE DE TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. EXECUÇÃO DE ATIVIDADE-FIM BANCÁRIA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM O TOMADOR DOS SERVIÇOS. Depreende-se do arcabouço fático-probatório produzido

nos autos que **a reclamante sempre prestou serviços em favor da atividade-fim do banco reclamado**, primeiro reclamado, intermediado por meio de nefasta terceirização ilícita. Trata-se, pois, de um perverso processo de intermediação ilícita de mão de obra, classicamente conhecido como "marchandage", com vistas única e exclusivamente à redução de custos com mão de obra e precarização dos direitos trabalhistas ("dumping" social), bem assim com indubitável intuito de desvirtuar, impedir e fraudar a aplicação dos preceitos referentes à atividade profissional de bancário (art. 9º da CLT). Recursos patronais improvidos.(TRT-2 - RO: 00023108720125020030 SP 00023108720125020030 A28, Relator: MARIA ISABEL CUEVA MORAES, Data de Julgamento: 06/10/2015, 4ª TURMA, Data de Publicação: 16/10/2015). (*grifos nossos*).

RECURSO ORDINÁRIO. RECONHECIMENTO DA ATIVIDADE BANCÁRIA. APLICAÇÃO DAS NORMAS COLETIVAS DOS BANCÁRIOS. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA. Sendo a reclamante enquadrada na categoria dos bancários, tendo em vista que **realizava atividades tipicamente bancárias**, não procede o pedido de análise da matéria à luz da Súmula nº 55 do TST, posto que o reconhecimento do vínculo empregatício com o banco torna a autora, a toda evidência, beneficiária das normas coletivas por ele subscritas, de cujas negociações, portanto, participou. (Processo: RO - 0010011-57.2014.5.06.0341, Redator: Helio Luiz Fernandes Galvao, Data de julgamento: 03/12/2014, Quarta Turma, Data da assinatura: 10/12/2014)(TRT-6 - RO: 00100115720145060341, Data de Julgamento: 03/12/2014, Quarta Turma). (*grifos nossos*).

O fato é que ainda que a nova lei permita a terceirização da atividade-fim das empresas, no caso da terceirização de atividades típicas bancárias, necessário se faz a garantia de equidade de salários e condições de trabalho com os bancários, eis que pensamento diverso incorrerá em vantagem manifestamente ilegal dos contratantes que contarão com força de trabalho mais barata.

Porém, como podemos observar e analisar, novamente, a Súmula 331 do TST,

ao contrário do que se tem apregoado, o Em. 331-TSt não abriu a possibilidade de "terceirização" de mão-de-obra. Apenas explicitou, com objetividade, as exceções estabelecidas na lei e para a atividades de limpeza, conservação e de natureza técnica, vinculadas à atividade-meio, onde permitida a contratação da prestação de serviço junto a terceiros, deixando clara a necessidade de tais serviços estarem totalmente desvinculados do comando direto do tomadora. Contrário sensu, sempre que contratados terceiros para a execução de serviços vinculados à atividade-fim, o entendimento é de afronta à lei (verbete I do EN.331). TRT 4ª Reg. RO 94.019924-6 – Ac. Turma Especial, maioria, 30.05.96, Rel. Juíza Carmen Camino. (apud PIETROSKI, 2016, p. 201).

Assim, se a venda do produto por telefone é concretizada pelo atendente que por meio de seu sistema recebe a documentação, ou mesmo já tem acesso a documentação do cliente, faz a análise do crédito a ser liberado ao cliente e este mesmo o libera, me parece que este profissional tem em seu bojo de atividades, a atividade bancária, ou seja atividade-fim da empresa.

Pietroski (2016, p. 203), alega que “os critérios para a definição de “atividade-meio” e de “atividade-fim” são subjetivos e, por assim serem, estaria sujeita a influência ideológica do julgador”.

Contudo, se esse profissional apenas faz a oferta, e havendo o interesse do cliente na aquisição do serviço este o transfere a outro setor, seja do banco ou da própria empresa de *telemarketing*, que fará a análise e aprovará ou não o produto me parece, que neste caso não há como se vislumbrar o enquadramento bancário.

A conclusão quanto a este tema parece ser a de que o profissional terceirizado deve ter alguma autonomia na oferta e aprovação dos serviços tidos como bancários para que seja reconhecido o seu direito de equiparação a tal atividade.

Por seu turno não são apenas os operadores de *telemarketing* que podem ter reconhecida sua atividade como tipicamente de bancários. Outros setores da nossa economia também terceirizam a atividade bancária.

Outro grupo de trabalhadores causam muita polêmica no judiciário quanto o assunto é a atividade bancária. O Banco Bradesco S/A por meio de uma das empresas do seu conglomerado, a Bradesco Seguros S/A faz uso de corretores tidos como autônomos para vender produtos do Grupo Segurador aos clientes Bradesco no interior das agências bancárias (SILVA, 2012, p. 202).

Esses corretores na grande maioria das vezes, atuam por meio de pessoa jurídica, na qual constam como sócios, e não raras as vezes suas atividades não estão inseridas apenas na venda de produtos da Bradesco Seguros.

Muitas vezes seus serviços dentro das agências bancárias são o da captação de clientes; vendas de seguros diversos; seguro de vida e previdência privada; consórcios; planos odontológicos; cartões de créditos; título de capitalização; também em alguns casos chegam a realizar a aberturas de contas, ajuda a clientes no autoatendimento; fornecimento de saldos e extratos, atendimento e encaminhamento dos clientes dentro de outros setores das agências (SILVA, 2012, p. 203).

Este tema revela grande complexidade e o debate merece muito mais do que algumas linhas dentro de um tópico específico, mas a verdade é que nossos tribunais,

apenas de algumas divergências tem entendido que o corretor que atua dentro da agência bancária, poderá sim ter a condição de bancária reconhecida bem como o vínculo diretamente com a instituição.

Por fim e não menos importante trataremos dos correspondentes bancários. Quem já frequentou as chamadas lojas *âncoras* de Shopping Center, já deve ter visto quiosques de bancos onde é possível além da contratação de cartões de crédito o pagamento de contas, aquisição de empréstimos e até saque.

Pela Resolução do Banco Central do Brasil, os correspondentes bancários deveriam ser os pequenos estabelecimentos comerciais que, atuando em nome das instituições financeiras, se prestariam a oferecer serviços bancários elencados e pagamentos, esses correspondentes atuariam em locais não atendidos pela rede bancária convencional, permitindo a expansão geográfica do sistema de meios de pagamento (SILVA, 2012, p. 200).

De acordo com as resoluções do Banco Central, 3.110 e 3.156, ambas de 2003, que regem o regime de trabalho dos correspondentes bancários e que é formada por qualquer pessoa jurídica, que entre suas atividades atue também como correspondente bancário, os correspondentes estão autorizados a prestar apenas alguns dos serviços oferecidos nas agências bancárias, como recebimento e pagamento de contas, aplicação e resgates em fundos de investimentos; ordens de pagamentos; pedidos de empréstimos e financiamentos; serviços de cobranças; pedidos de cartões de créditos e atividades de processamento de dados (SILVA, 2012, p. 201).

Não há uma unanimidade quanto ao tema, outro julgado demonstra que se o correspondente bancário atuava em prol dos objetivos do banco tomador terá direito sim a condição de bancário bem como o vínculo direto com a instituição, vejamos:

RECURSO ORDINÁRIO. RELAÇÃO DE EMPREGO. CORRESPONDENTE BANCÁRIO. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. Constatado nos autos que as atividades desenvolvidas pela parte autora **destinavam-se ao atingimento do objetivo social do Banco BMG**, para o qual prestou serviços por intermédio de interposta pessoa que sequer assinou sua CTPS, resta caracterizado o **vínculo de emprego diretamente com o banco tomador dos serviços, por força da denominada subordinação estrutural**. (TRT-1 - RO: 00027000220095010059 RJ, Relator: Nelson Tomaz Braga, Data de Julgamento: 02/07/2014, Sexta Turma, Data de Publicação: 15/07/2014). (*grifos nossos*).

O Ministério Público, em diversos Estados, propuseram ações visando a melhoria das condições de trabalho desses funcionários, mas até hoje nenhum fora julgada procedente.

Por fim, para que seja reconhecido a condição bancária nas terceirizações, o devido processo legal será indispensável a provar tal condição. As provas produzidas no processo, sejam as documentais sejam as orais serão cruciais para a decisão dos magistrados que julgará a Reclamação Trabalhista.

Salienta Delgado (apud PIETROSKI, 2016, p. 202), que em caso da “ empresa prestadora de serviço não tiver meios suficientes para saldar seus débitos trabalhistas com o empregado, responde a empresa tomadora, uma vez que vigora o princípio da proteção do trabalhador”.

Nem todo profissional que trabalha em um banco exerce as funções tipicamente bancárias, contudo isso não quer dizer que não tenha os mesmos direitos dos tipicamente bancários, inclusive no que concerne a jornada reduzida de 6h (seis horas), em muitos dos casos.

Para a Justiça do Trabalho, em decorrência do princípio da primazia da realidade, não importa o *nomen júrís* atribuído pelos Bancos, se de fato o empregado não exercia mister de destaque funcional, dedicando-se a atividades burocráticas e jungida a rígido controle de ponto, não atuando com investidura de poder sua jornada de trabalho deverá ser a de 6h (seis horas). (SANCHES, 2006, p. 63)

A mera possibilidade de se contratar os serviços de correspondente, com exclusividade,

para prestação de serviços de câmbio regidos pelo Regulamento do Mercado de Câmbio e Capitais Estrangeiros (RMCCI), não pode ser entendida como vedação a que os empregados envolvidos nesta atividade desempenhem tarefas atreladas às outras atividades principais notórias, seja a atividade de turismo, seja vinculada à ECT, sejam as adstritas às casas lotéricas. Na hipótese de a atividade ser prestada por outra instituição financeira, na qualidade de correspondente, então a questão abordada neste trabalho não faz sentido algum, porque o trabalhador envolvido na prestação dos serviços já será um típico bancário. (PIETROSKI, 2016, p. 205)

Uma das premissas que possibilitam a equiparação dos funcionários dos correspondentes aos trabalhadores bancários, é a de que aqueles exercem a atividade-

fim do banco, nessa conjuntura, beneficia-se dos serviços prestados por seus funcionários. Nesse sentido, a jurisprudência considera:

EMENTA: BANCO. FINANCEIRA. ENQUADRAMENTO DO EMPREGADO. BANCÁRIO. **Tendo o Banco se beneficiado diretamente do trabalho da Autora em sua atividade-fim, resta incontroverso que a Reclamante deve ser enquadrada como bancária**, sob pena de emprestar-se valoração excessiva às Resoluções do Banco Central em detrimento da realidade fática que ficou amplamente demonstrada pela prova oral produzida nos autos, o que afrontaria os princípios basilares da ciência trabalhista. (TRT 4ª Rg. Processo nº 00877-2007-029-04-00-5 (RO), Juiz Relator: Luiz Alberto de Vargas, Julgado em 27/08/08). (*grifos nossos*).

Quanto à aplicação das normas trabalhistas aos correspondentes bancários, segue o entendimento:

RECURSO ORDINÁRIO DA DEMANDANTE. DIREITO DO TRABALHO. CORRESPONDENTE BANCÁRIO. ENQUADRAMENTO SINDICAL. BANCÁRIO. **O contrato de prestação de serviços de correspondente bancário não pode servir de escudo à incidência das normas de proteção ao trabalho. Na hipótese, a primeira reclamada figura como verdadeira extensão da agência bancária e ambas integram o mesmo grupo econômico.** Evidente que a conveniência do modelo idealizado para o empreendimento não se sobrepõe às garantias asseguradas à empregada. Portanto, comprovado o exercício das tarefas voltadas aos fins da instituição financeira, a exemplo da abertura de contas, captação de clientes e oferta de crédito, impõe-se o reconhecimento da condição de bancária. Realidade que demonstra o intuito de facilitar a perpetração de fraudes à legislação trabalhista e previdenciária. Violência à ordem legal e constitucional, afastada com escopo no artigo 9º da CLT. Exegese da Súmula 331, I, do C. TST. Recurso provido. RECURSO ORDINÁRIO I...(TRT-6 - RO: 101500862009506 PE 0101500-86.2009.5.06.0007, Relator: Ibrahim Alves da Silva Filho, Data de Publicação: 27/10/2011). (*grifos nosso*)

Como podemos verificar nos julgados acima, há um vasto entendimento, sobre a possível aplicabilidade das normas bancárias aos funcionários de correspondentes, que prestam atividades-fim das empresas e as tomadoras de serviço. Observando sempre, cada caso concreto, as leis trabalhistas e jurisprudenciais.

Como cita Pietroski (2016, p. 204),

a respeito do entendimento jurisprudencial majoritário sobre a terceirização geral e, especificamente, a terceirização bancária, verifica-se que, embora haja uma tendência crescente em beneficiar as entidades detentoras do poder econômico, a jurisprudência, na maioria, adota o reconhecimento do vínculo trabalhista dos empregados terceirizados com as empresas tomadoras de serviços, aplicando-se o princípio da proteção ao trabalhador e o princípio da primazia da realidade sobre a norma.

Portanto, há um entendimento majoritário, que admite a possibilidade de aplicar os direitos dos empregados bancários, àqueles funcionários de correspondentes bancários, que prestam serviços exclusivamente típicos da atividade bancária, estão submetidos ao mesmo estresse, pressão e desgaste físico e mental, que ocorrem dentro das agências, e ainda, com carga horária elevada e baixo salário, desde que obedecidas as regras de enquadramento relativas às atividades similares que exercem.

CONCLUSÃO

Conforme visto, este estudo busca esplanar sobre os direitos bancários e sua aplicação ou não aos funcionários terceirizados para os correspondentes bancários, os quais trabalham nas mais diversas instituições de bancos, partindo do pressuposto da possibilidade de aplicação dos direitos bancários aos funcionários de correspondentes, bem como abordando os prejuízos que a terceirização dos correspondentes pode ocasionar-lhes, em termos de direitos trabalhistas.

No ordenamento brasileiro, há posições contrárias e favoráveis quanto à aplicação dos direitos bancários aos funcionários de correspondentes. A corrente trabalhada foi a favorável, de modo a defender que o funcionário que trabalha especificamente nos serviços bancários deve usufruir dos benefícios inerentes aos funcionários desse setor.

Frequentemente toma-se conhecimento sobre a inovação e expansão do setor bancário, através de redes de atendimentos fora das agências bancárias. Com isso, busca-se proporcionar atendimentos aos clientes ou até mesmo não clientes que se encontram em áreas de difícil acesso ou distantes, que antes não eram atendidos, e também, ao público de baixa renda.

As mutações pelas quais passou o capitalismo acabaram por se refletir nos processos bancários, oportunizando às elites econômicas e financeiras brasileiras a consolidação de seu poder material, do qual o banco, no caso, correspondia um instrumento.

Ocorre que, ao mesmo tempo em que tais contratações propiciam mais empregos e, conseqüentemente, favorecem o mercado de trabalho, fazem surgir novas demandas relativas aos direitos aplicáveis a esses funcionários. Essa ponderação torna-se necessária, à medida que, os trabalhadores dos correspondentes não se sujeitam às mesmas regras trabalhistas que os servidores das agências bancárias.

Observe-se, entretanto, que as instituições financeiras vinculadas à prestação de serviços dos correspondentes bancários devem se ater à aplicação dos direitos bancários também a estes funcionários.

Ao mesmo tempo em que surgiram pontos positivos, surgiram também os negativos, pois houve evidente redução do emprego bancário nas instituições financeiras e um aumento da terceirização no setor bancário, através das contratações de

funcionários pelos correspondentes, os quais não possuem o mesmo respaldo quando se fala de direitos trabalhistas.

O cenário de terceirização do setor bancário relativo aos correspondentes e, especificamente, as resoluções que regulam este instituto são assuntos de muita discussão e argumento jurídico.

A terceirização trabalhista, que além de ser um fenômeno mundial, expressa a complexidade das relações de trabalho do mundo contemporâneo. Isso porque a terceirização consiste em uma relação triangular de trabalho, em que o empregado é contratado por uma prestadora de serviços, mas realiza suas atividades para outra empresa (tomadora). Assim, o vínculo empregatício não se dá com a empresa em que realmente ocorre o labor, mas sim com uma terceira empresa fornecedora de mão-de-obra.

O processo de terceirização das atividades empresariais e institucionais, tanto na esfera pública quanto nas empresas privadas, acabou por alcançar os mais diversos setores da economia. Especificamente no setor bancário brasileiro, surgindo assim, a figura dos Correspondentes Bancários, que são a forma de terceirização mais flagrante neste ramo do mercado.

A terceirização bancária e a atuação dos correspondentes bancários tiveram sua maior ampliação com a edição da Resolução nº 3.110, de 31 de julho de 2003, a partir da qual a terceirização bancária tem sua permissão mais alargada, haja vista permitir que contratem prestadoras de serviços para desempenhar funções de correspondentes.

Embora seja a melhor alternativa para a presença de instituições financeiras em todo o território nacional, os correspondentes possuem portfólio limitado e não podem substituir as agências bancárias em todos seus produtos e serviços, mas é evidente que há contribuição para a inclusão financeira e o desenvolvimento local.

Além disso, para a terceirização do setor bancário através dos funcionários dos correspondentes, deve-se buscar um cuidado mais afundo quando se trata de direitos trabalhistas, levando em consideração os benefícios e a importante representação sindical do setor. Nenhum funcionário que exerce função exclusivamente bancária deve ficar em prejuízo. Todos aqueles que possuem responsabilidade sobre a efetiva aplicação dos devidos direitos, devem ser punidos mediante a não aplicação dos mesmos.

O surgimento dos correspondentes bancários e sua conseqüente regulação através das várias resoluções editadas representaram grande inovação no setor bancário. Contudo, apesar do intuito de melhoria pela inclusão social e manutenção do

crescimento dessa esfera econômica carece de uma análise reflexiva mais aprofundada, notadamente, em virtude da terceirização do setor bancário e suas consequências trabalhistas para os funcionários dos correspondentes.

Portando, conclui-se que, os funcionários de correspondentes bancários, que prestam serviços exclusivamente postulados pelas instituições financeiras, podem ter seus direitos comparados aos do demais setor, aplicando de forma analógica os benefícios bancários dos quais a Consolidação das Leis Trabalhistas.

REFERÊNCIAS

BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Resolução nº 3.110**. Disponível em: http://www.bcb.gov.br/pre/normativos/res/2003/pdf/res_3110_v3_p.pdf . Acesso em: 09 mai. 2018.

BRASIL, Constituição (1988). **Constituição Federativa do Brasil**. São Paulo, in: Vade Mecum Saraiva, 2016.

BRASIL, **Consolidação das Leis Trabalhistas**. In: Vade Mecum. Saraiva, São Paulo, 2016.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**. Contrato de prestação de serviços, ilegalidade. In: Vade Mecum Saraiva.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 331. **Contrato de Prestação de Serviços. Legalidade**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html>. Acesso em: 28 mai. 2018.

ALMEIDA FURLANI, José Reynaldo de. **Como funciona o Sistema Financeiro Nacional**. Banco Central do Brasil, 2008. Disponível em: <<http://www.bcb.gov.br/Pre/bcUniversidade/Palestras/Sistema%20Financeiro%20Nacional.pdf>>. Acesso em: 07 de dezembro de 2017.

CARNEV, Adrian Kemmer; JOYO, Martin; DINIZ, Eduardo Henrique. **Emergência da quinta onda de inovação bancária**. Disponível em: <<http://aisel.aisnet.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1079&context=amcis2009>> Acesso em: 04 de dezembro de 2017.

CHAVES, Luciano Athayde. **Trabalho, tecnologia e ação sindical: a condição bancária no panorama da acumulação flexível**. São Paulo: Annablume, 2006.

COSTA NETO, Yttrio Correa da. **Bancos Oficiais do Brasil: origens e aspectos do seu desenvolvimento**. Brasília, 2004. Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/htms/public/BancosEstaduais/livros_bancos_oficiais.pdf> Acesso em: 11 de novembro de 2017.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização bancária no Brasil: direitos humanos violados pelo Banco Central**. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª Edição. São Paulo: LTr, 2016, p. 91.

_____, Maurício Godinho, apud SANCHES, Ana Tercia. **Terceirização e terceirizados no Setor Bancário:** relações de emprego, condições de trabalho e ação sindical. São Paulo, 2016. Disponível em: <<https://sapientia.pucsp.br/handle/handle/3777?mode=full#preview-link0>>. Acesso em: 02 de setembro de 2017.

LOURERIO, Eleonora Rodrigues; MADEIRA, Gabriel de Abreu; BADER, Fabi Lea Cymrot. **Expansão dos Correspondentes Bancários no Brasil:** uma análise empírica. Brasília, 2016. Disponível em: <<https://www.bcb.gov.br/pec/wps/port/wps433.pdf>> Acesso em: 11 de novembro de 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

PIETROSKI, Rogério Burkot. **A TERCEIRIZAÇÃO BANCÁRIA: UMA VIOLAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS.** Mato Grosso do Sul, 2016. Disponível em: <<http://seer.ufms.br/index.php/revdir/article/view/734>>. Acesso em: 02 de setembro de 2017.

SILVA, Thiago de Carvalho e. O contrato de correspondente de instituição financeira e a natureza jurídica do vínculo de emprego: a ordem e a unidade do sistema jurídico. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 17, n. 3352, 4 set. 2012. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/22549>>. Acesso em: 17 jun. 2018.

VAZQUEZ, Barbara Vallejos. **Terceirização do Trabalho no Setor Financeiro:** análise do marco regulatório dos correspondentes bancários no Brasil. Campinas, 2015. Disponível em: <<http://abet2015.com.br/wp-content/uploads/2015/09/ABET-Correspondentes-Banc%C3%A1rios-BarbaraV-VERSAO-FINAL.pdf>> . Acesso em: 28 de agosto de 2017.