

A TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA NO AMBIENTE BANCÁRIO

Veruska Rodrigues CARDOSO¹

RESUMO: O presente artigo trata da terceirização ilícita no ambiente bancário que ocorre desvirtuando tal prática, bem como, das consequências acarretadas ao trabalhador.

Palavras-chave: Terceirização Ilícita. Bancário. Vínculo e Equiparação.

1 A TERCEIRIZAÇÃO

O processo de terceirização como intermediação de mão-de-obra, é de grande utilização na sociedade contemporânea, consistente na contratação por determinada empresa de serviços de terceiros, para realização de sua atividade-meio.

Como conceito jurídico consagrado no Enunciado de Súmula do C. TST nº 331, 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. Em outras palavras, 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.

Estabeleceremos, portanto a importância dos conceitos de atividade-meio e de atividade-fim, que como forma de ilustração mais abalizada, vamos fazer uso da lição de Sérgio Pinto Martins (2002, p. 170):

¹ Discente do 4º ano do curso de Direito das Faculdades Integradas “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. e-mail: veruskarcardoso@hotmail.

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

A conceituação, sob o ponto de vista estritamente jurídico, ainda que possa parecer de elevada singeleza, será encontrada na lição de Ismael Marinho Falcão (1997, p.30):

Verifica-se, pois, que a terceirização consiste na possibilidade de contratação de terceiros para a realização de atividades que não constituem o objetivo principal da empresa tomadora.

Existem grandes vantagens advindas de uma terceirização bem aplicada, tais como redução de custos, agilidade, flexibilidade e competitividade, mas sofre a contrapartida de alguns riscos inerentes à atividade a ser desenvolvida e, por outro lado, decorrentes da parca legislação existente.

A autêntica terceirização implica a existência de empresas de prestação de serviços e não, simplesmente, de fornecimento de mão-de-obra.

O objetivo da terceirização é a redução de custo com maior produtividade decorrente da especialização dos serviços. Tais custos, contudo, não comporta redução na esfera do prestador imediato dos serviços “o empregado”, mas do objeto que será produzido em escala maior, em razão da especialização do trabalhador, e da descentralização da mão-de-obra, definida e previamente preparada.

A terceirização, por fim, não é meio de taxar ao empregado da prestadora de serviços direitos inferiores aos que a tomadora deve praticar para seus próprios empregados. Tem pertinência, e aplicação, tanto à analogia do art. 12 da Lei nº 6.019/74, como o princípio constitucional da isonomia.

1.1 A ilicitude da terceirização

Não obstante o vínculo empregatício entre o funcionário da prestadora e a tomadora que é contratada para efetuar a mão de obra envolve uma

terceirização ilícita praticada entre a prestadora e a empresa tomadora quando o funcionário da prestadora de serviço não presta serviços inerentes a sua atividade, mas sim, procedimentos inerentes à atividade essencial da empresa tomadora.

A diferença básica entre "terceirização lícita e ilícita" é que, na prestação de serviço a base é a mão-de-obra, e esta é imprescindível para a atividade da tomadora, ficando transparente a atividade-meio e não atividade-fim da tomadora.

2.2 A terceirização bancária.

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

Ocorre que no ambiente bancário o que acontece é claramente uma terceirização ilícita, pois quando um funcionário da empresa prestadora é presente no ambiente bancário, o mesmo inerentemente começa a exercer a função bancária.

Senão, vejamos qual o serviço a ser terceirizado em uma agência bancária? Se a resposta for vigilância ou limpeza, tudo dentro da legalidade, conforme o Art. 224, da CLT, como exemplifica Eduardo Gabriel Saad, em sua obra *Consolidação das leis do trabalho comentada*. Mas se for o serviço de digitação, ofuscando a ótica da atividade bancária, tal prestação de serviço torna-se totalmente ilícita, pois o mesmo é inerente ao bancário, desvirtuando a atividade-meio e tornando-se assim atividade-fim.

2.2.1 Bancos públicos

Ocorre que esta prática está mais freqüente nos dias de hoje, muitas vezes mascarado pela nomenclatura de *estagiários* ou como demonstrado acima por

terceirizados, o incrível é que esta terceirização ilícita é mais bem observada nos órgãos “públicos”, ou seja, bancos ora denominados “federais” ou “estaduais”.

No entanto, para a declaração da ilicitude da terceirização e o reconhecimento do vínculo empregatício com a tomadora, há um óbice quanto ao ingresso ao exercício das funções típicas do Banco, quando o mesmo for através de concurso público.

Porém, o estatuído (funcionário público) legalmente no artigo 37, inciso II, da Constituição de 1988, para o ingresso na carreira bancária, quando o mesmo se tratar de estabelecimento bancário estadual ou federal, deverá participar de concurso público, assim, se desconstituído o vínculo com a empresa prestadora não encontrará amparo para o reconhecimento com a empresa tomadora.

Por outro lado, a transferência do exercício de atividades tipicamente bancárias para estabelecimentos de naturezas distintas não pode servir como fórmula para retirar direitos conquistados pela categoria, como já dito anteriormente. A terceirização não deve ser modo de taxar os empregados das empresas prestadoras de serviços com direitos inferiores ao que a tomadora pratica com seus próprios empregados.

2 CONCLUSÃO

Desta forma o que se requer demonstrar é a aplicação análoga para o caso do art. 12 da Lei nº 6.019/74 e o princípio consagrado no artigo 5º, para que sejam garantidos os direitos de bancário ao trabalhador, e *não o reconhecimento do vínculo empregatício, mas sim o tratamento isonômico em relação aos outros empregados do Banco, tendo em vista que as funções exercidas pelo trabalhador forem típicas ao de bancário, ou seja, equiparação salarial.*

Neste sentido não pode a Justiça Especializada, admitir, dentro de um mesmo local de trabalho, duas categorias distintas de empregados, os contratados diretamente, que usufruem nível superior salarial e aqueles que prestam serviços

através de sucessivos contratos com empresas interpostas, sem qualquer interrupção efetiva nesta prestação:

Afinal, se há prescrição de salário de direitos iguais do tomador para os empregados de empresa de trabalho temporário, maior razão há para se aplicar o mesmo aos empregados provenientes de empresas terceirizadas, não se podendo, deixar ao relento a substância da prestação de serviços em terceirização.

Por fim, fica claramente evidenciado e reconhecido como ilícito os termos da terceirização entre as empresas, para assim baseado nos fundamentos acima, isto é, art. 12 da Lei nº 6.019/74 e o princípio da isonomia consagrado na Constituição Federal de 1988, artigo 5º, onde a fraude causa prejuízo ao trabalhador ora denominado como prestador de serviço, onde o correto seria *Bancário*, como atividade laboral, recebendo assim todas as verbas inerentes a sua categoria.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. 38.º ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. .

CARRION, Valentim. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. Ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2005.

FALCÃO, Ismael Marinho **A terceirização no Direito do Trabalho**. Ed. Edipro, São Paulo: Saraiva, 1997.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 15.º ed. São Paulo: Atlas, 2002.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das leis do trabalho comentada**. 41. ed. São Paulo: LTr, 2008. p 311.