

UNIVERSIDADE ESTADUAL VALE DO ACARAÚ
PRÓ-REITORIA DE ENSINO DE GRADUAÇÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS

GUNTER GOMES VIEIRA NETO

**TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR BANCÁRIO: CAUSAS E
CONSEQUÊNCIAS**

ITAPIPOCA - 2015

GUNTER GOMES VIEIRA NETO

**TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR BANCÁRIO: CAUSAS E
CONSEQUÊNCIAS**

Monografia apresentada ao curso de
Administração de Empresas
da Universidade Estadual Vale do Acaraú
como parte dos requisitos para obtenção do
título de Bacharel.

Orientador: Daniel Carvalho Teixeira

ITAPIPOCA – 2015

TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR BANCÁRIO: CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS

Monografia apresentada ao curso de Administração de Empresas da Universidade Estadual Vale do Acaraú como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel.

Monografia aprovada em: ___/___/___

Banca Examinadora

Examinador 1

Membro (a):

Examinador 2

Membro (a):

Examinador 3

Membro (a):

Nágila Vidal Loiola

Coordenadora do Curso

Dedico este Trabalho a minha família e amigos e a todos que de alguma forma contribuíram para o meu crescimento acadêmico, profissional e pessoal.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus e nosso Senhor e Salvador Jesus Cristo que tem guiado os meus passos e minha vida até aqui.

A minha esposa Edkelly Marques que tem me proporcionado momentos maravilhosos ao meu lado e tido paciência nos momentos de estudos.

A minha Mãe Dulcimar de Lima e minha família que estão sempre me apoiando nos momentos que mais preciso.

Ao professor, orientador e amigo Daniel Carvalho pela atenção, paciência e pelas oportunidades que ele me proporcionou para que eu pudesse crescer intelectualmente.

“A menos que modifiquemos a nossa maneira de pensar, não seremos capazes de resolver os problemas causados pela forma como nos acostumamos a ver o mundo”
(ALBERT EINSTEIN)

RESUMO

Com o surgimento de um novo padrão de relação de trabalho e a implantação de uma nova moeda, criou-se uma trajetória de mudanças, de novas exigências e principalmente um aumento da terceirização no setor bancário e financeiro como um todo. Com uma crescente evolução histórica, as causas se dão pela adoção de novos modelos de produção e flexibilização do Direito do Trabalho, com isso, tal processo se tem caracterizado pela contratação de terceiros, seja física ou jurídica, para a realização das atividades, que em tese, não deveriam ser a atividade principal da empresa. Nos Bancos não é diferente, o consecutivo aumento desse fenômeno traz uma série de consequências, sejam boas ou ruins. Para funcionários, uma frágil relação de emprego, muitas vezes exploratória e com salários baixos, onde os terceirizados detém os piores indicadores. Muitas vezes, como nos Correspondentes bancários, eles mesmos se exploram, pois são famílias e parentes trabalhando. Para os bancos, uma redução dos custos, diminuição de clientes nas agências e obtenção de novos negócios, pagando menos e buscando cada vez mais. Desta forma, este estudo teve como objetivo geral compreender a terceirização, suas possíveis causas e consequências, com um estudo sistemático do tema. Para isso, foram utilizadas abordagens quantitativas, de cunho descritivo e exploratório, através de pesquisas feitas a clientes, terceirizados e funcionários dos bancos.

Palavras chave: Terceirização; Setor Bancário; Banco; Relação de Trabalho.

ABSTRACT

With the emergence of a new standard employment relationship and the implementation of a new currency, created a path of changes, new requirements and especially an increase in outsourcing in the banking and financial sector as a whole. With a growing historical evolution, the causes occur for the adoption of new models of production and flexibility of labor law, with this, such process has been characterized by recruiting others, whether physical or legal for realization of the activities, which in theory should not be the main activity of the company. In Banks is no different, the consecutive increase of this phenomenon has a number of consequences, whether good or bad. For employees, a weak employment relationship, often exploratory, with low wages, where outsourcing has the worsts indicators. Often, as in banking correspondents themselves are explored, as are families and kin working. For banks, reduced costs, decreased of clients in agencies and obtaining new business, paying less and increasingly seeking. Therefore, this study had as main objective to understand outsourcing, their possible causes and consequences, with a systematic theme study. For this, were used quantitative approaches, with direction descriptive and exploratory, through research done to customers, outsourced and employees of banks.

Keywords: Outsourcing, Banking Sector, Bank, Working Relationship.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
1.1	Problematização.....	11
1.2	Justificativa.....	12
1.3	Objetivo.....	12
2	METODOLOGIA.....	13
3	REFERENCIAL	14
	TEÓRICO.....	
4	SURGIMENTO DOS BANCOS ESTATAIS.....	15
4.1	Banco do Brasil S.A.....	15
4.1.1	Posição Atual.....	16
4.2	Caixa Econômica Federal.....	17
4.2.1	Posição Atual.....	18
4.3	Bancos Estaduais e Regionais.....	19
4.3.1	Posição Atual.....	20
5	TERCEIRIZAÇÃO.....	21
5.1	Conceito de Terceirização.....	22
6	A TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO BANCÁRIO.....	25
6.1	Limites da Terceirização nos Serviços Bancários.....	25
6.2	A Terceirização nos Bancos Brasileiros.....	26
7	PL 4330.....	30
8	CAUSAS DA TERCEIRIZAÇÃO.....	31
8.1	Evolução Histórica.....	31
8.2	Causas Atuais.....	32
9	CONSEQUÊNCIAS DA TERCEIRIZAÇÃO.....	34
10	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	37
11	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	39

1. INTRODUÇÃO

Com o interesse em fomentar a economia nacional, a criação e surgimento do primeiro Banco do Brasil no ano de 1808 e em 1861 da Caixa Econômica Federal, o Brasil passou a ter uma maior importância no setor econômico mundial, tendo como base um estímulo ao desenvolvimento, por meio da expansão do crédito, reorganização, saneamento e melhoria na gestão corporativa da república.

Os bancos criados tem importante papel na formação econômica do país, buscando dar auxílio por uma estruturação e desenvolvimento financeiro. Passando por diversas transformações, fechamentos e recomeços, a estabilidade e confiança nesses bancos para conduzir uma política econômica para o país sempre estiveram em dúvida. Com isso, segundo COSTA NETO (2004, p. 7) “o destino dado aos bancos oficiais federais e estaduais é tema recorrente nas discussões sobre a organização institucional e a condução da política econômica no Brasil”.

Com a implantação de um novo padrão nas relações de trabalho iniciado nos anos 1970 e um intenso processo de reestruturação produtivo dos países industrializados e periféricos incluiu-se entre suas atividades o uso sistemático de subcontratação de empresas e trabalhadores. A partir desses acontecimentos cria-se uma ideia da expressão terceirização, utilizada nessa época por outras denominações, mas que tinham o mesmo significado e objetivo.

Segundo SANCHES:

A implantação do Plano Real e a reestruturação do sistema bancário brasileiro ocorrida nos anos 1990, trouxe uma série de mudanças significativas na economia nacional e também na forma de atuação dos bancos dentro e fora do sistema financeiro, conseqüentemente trouxe uma readequação do trabalho e dos trabalhadores da área bancária, uma trajetória de mudanças nas relações, de novas exigências e principalmente uma expansão da terceirização no setor como um todo, trazendo muitas vezes prejuízos e precarização.

(SANCHES, 2006, p. 01)

O início da terceirização de vários setores da atividade bancária, com o auxílio do Governo Federal comandado na época por Fernando Henrique Cardoso, trouxe uma série de conseqüências para o setor econômico e principalmente para os trabalhadores. Para os bancos existem vantagens na terceirização como na questão da demanda e da redução dos custos

nessas atividades, fazendo com que buscassem aumentar a contratação de terceirizados diminuindo a busca por concursados. Esta forma de organizar o trabalho permitiu aos bancos uma maior facilidade de contratação e também de demissão de empregados, sem precisar arcar com os altos custos trabalhistas previstos na legislação e aumentando um tipo de emprego temporário ou por tempo determinado.

Segundo SANCHES, os processos de reestruturação e de organização do trabalho se traduzem como:

Nesse cenário, onde se proliferaram os processos de reestruturação produtiva, foi possível observar que, na medida em que a disputa de interesses entre empresários e trabalhadores assalariados é travada na sociedade, os direitos do trabalho conquistados ao longo de anos, juntamente com os valores recolhidos a título de encargos sociais são “responsabilizados” pela não-geração de novos empregos e por determinar menor condição de disputa na competição internacional, na qual quem tem menos custos com o trabalho tem maiores vantagens. Tal estratégia facilita a demissão e a admissão de trabalhadores, envolvendo, sobretudo, a terceirização, a subcontratação e o serviço temporário.
(SANCHES 2006, p. 2)

Nos bancos a situação não é diferente. Com sua busca incessável por lucros cada vez maiores e a redução total dos seus custos, os bancos vem buscando a terceirização cada vez não mais como alternativa, mas sim como método principal de planejamento e obtenção de resultados.

1.1. Problematização

A terceirização vem trazendo uma serie de consequências, muitas vezes prejudiciais aos trabalhadores bancários do país, onde se observa a troca da mão de obra especializada do funcionalismo público e privado, por trabalhadores que não tem especialização ou treinamento correto para o trato com os clientes, tudo isso em busca de redução de custos e aumento dos lucros. O presente estudo tratará da questão da terceirização nos bancos públicos. Onde podemos verificar os seguintes problemas: Qual o impacto da terceirização no setor bancário? Quais as causas e suas devidas consequências? Quais os impactos tanto para funcionários dos bancos quanto para clientes?

1.2. Justificativa

A partir da reestruturação bancária ocorrida a partir da última década, as mudanças em decorrência não só de extenso processo de informatização, mas, também, de mudanças estruturais no setor – que afetaram a natureza dos produtos, dos mercados e da organização das atividades internas –, resultaram em mudanças significativas nas condições de trabalho no setor.

Esse processo de reestruturação dos bancos segundo Laranjeira foi devido:

“A preocupação em enfrentar a competição, buscando garantir margens de lucratividade, orienta-se no sentido da racionalização e da reestruturação das atividades. A estratégia gerencial volta-se para a conquista do cliente através da qualidade dos serviços. Nessa perspectiva, o pressuposto seria de que a melhoria da produtividade e da lucratividade não resulta apenas da utilização de tecnologia de informatização mas, principalmente, de novas formas de uso e de gestão da força de trabalho.”
(LARANJEIRA 1997, p. 112-113)

Essas mudanças ainda ocorrem nos dias de hoje e tem chegado a todos os níveis do setor financeiro e bancário nacional, tendo como principal prejudicado as relações trabalhistas do setor.

Partindo deste pressuposto, a escolha do tema tem como base o interesse pela questão da terceirização no ambiente bancário. Ademais, sempre houve interesse pessoal da questão do trabalho terceirizado dentro dos bancos e a busca por uma melhor relação de trabalho entre empregado e empregador.

1.3. Objetivo

O presente trabalho tem como propósito compreender a terceirização no ambiente bancário, com um estudo de caso sistemático, tem o intuito de responder as dúvidas pertinentes da pesquisa: quais as causas e consequências da terceirização bancária?

- Compreender o Surgimento dos Bancos Públicos;
- Compreender o que é Terceirização;

- O surgimento da Terceirização na política econômica;
- Suas causas e possíveis consequências na sociedade contemporânea;
- Identificar processos e características da terceirização em seu sentido mais comum;
- Seus respectivos impactos na sociedade.

2. METODOLOGIA

Nesta fase do estudo serão apresentados os procedimentos metodológicos aplicados para o devido desenvolvimento deste trabalho, como: caracterização da pesquisa, universo, amostra e instrumento de coleta de dados que estruturam todos os caminhos para um trabalho eficaz e consistente.

A pesquisa tem como objetivo levantar várias informações, no sentido de descobrir respostas para as questões e indagações sobre o fato estudado, não permitindo que reste qualquer dúvida. A pesquisa proporciona mais conhecimentos acerca de um assunto ou problema ainda não esclarecido.

Dito isto, este trabalho contou com uma pesquisa descritiva e exploratória: descritiva, pois terá como finalidade observar, registrar e analisar como o fenômeno acontece; exploratória, pois estudará um fenômeno atual, obtendo ideias desconhecidas e inovadoras sobre o tema explorado.

A pesquisa descritiva segundo Oliveira:

“Tem por finalidade observar, registrar e analisar os fenômenos sem, entretanto, entrar no mérito do seu conteúdo”. Já na pesquisa exploratória, a ênfase é dada “à descoberta de práticas ou diretrizes que precisam modificar-se na elaboração de alternativas que possam ser substituídas”.
(OLIVEIRA, 1999, p. 134).

Cabe dizer, ainda, que serão feitas análises quantitativas através da aplicação de questionários, onde Segundo Oliveira (1999), a análise quantitativa busca quantificar opiniões e dados, nas formas de coleta de informações, sendo muito utilizado no desenvolvimento das pesquisas descritivas, onde se procura descobrir e classificar relações entre variáveis.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

Com a busca por uma estrutura de captação de recursos nacional surge os bancos públicos brasileiros, preparando o país para a abertura econômica do mercado, criando uma estrutura bancária e monetária não existente no período relevante, tendo o envolvimento do Estado, como uma motivação econômico-financeira relevante para o Brasil. Segundo COSTA NETO (2004 p. 13) o papel principal dos bancos era a “emissão de notas bancárias que constituiriam o meio circulante do país, a isenção de quaisquer tributos e o monopólio sobre a comercialização de produtos, tais quais, para a época, diamantes e pau-brasil.”

Com a expansão do mercado e o acirramento competitivo internacional, ouve um desencadear de reestruturação produtiva e financeira no país. De acordo com MERLO e BARBARINI:

Essa reestruturação compreendeu a redução do custos operacionais, com racionalização e otimização do uso da informática, fechamento de agências, exclusão das contas pequenas, consideradas não-rentáveis, demissões progressivas de funcionários e terceirização de diversas atividades.
(MERLO E BARBARINI 2002, p. 106)

Assim a terceirização, como objeto principal da pesquisa, segundo DAVIS (1992, p. 11) é “a passagem de atividades e tarefas a terceiros. A empresa concentra-se em suas atividades-fim, aquela para a qual foi criada e que justifica sua presença no mercado, e passa a terceiros (pessoas físicas ou jurídicas) atividades-meio.”

Segundo COUTINHO a terceirização acompanha vários fatores determinantes para a precarização do emprego:

A informatização bancária veio acompanhada de arrocho salarial, enxugamento do quadro de empregados diretos, por intermédio de dispensas em massa e da terceirização da mão de obra de forma avassaladora, ampliação da jornada de trabalho, pressão, opressão e oferecimento de um ambiente laboral propício ao adoecimento.
(COUTINHO 2011, p. 108)

4. SURGIMENTO DOS BANCOS ESTATAIS

O interesse e a proximidade do Estado em relação a atividade bancária no Brasil tem origem remota e datam do mesmo ano da vinda da Corte Portuguesa para o país em 1808.

Atualmente o Banco do Brasil, juntamente com a Caixa Econômica Federal, o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social, o Banco da Amazônia e o Banco do Nordeste são os cinco bancos estatais do governo brasileiro.

Após várias transformações, hoje, os bancos públicos brasileiros tem atuações bem específicas e de caráter importantíssimo para a economia nacional, como destaca ARAÚJO e CINTRA:

“Os bancos públicos brasileiros têm atuado em pelo menos quatro grandes dimensões: i) fomento ao desenvolvimento econômico, ofertando créditos para setores e modalidades em que os bancos privados não têm interesses, dados os maiores riscos e as menores rentabilidades – habitação popular, rural, infraestrutura urbana, exportações etc. – e/ou maiores prazos de maturação e maiores volumes inovação tecnológica, matriz energética, de transporte e de telecomunicações etc.; ii) estímulo ao desenvolvimento regional, por razões semelhantes; iii) expansão da liquidez em momento de reversão do estado de confiança, caracterizando ação anticíclica; e iv) promoção da inclusão bancária.”
(ARAÚJO e CINTRA, 2011, p. 14)

4.1. Banco do Brasil S.A.

No ano de 1808 o Rei D. João VI baixou um Ato Real criando o primeiro Banco do Brasil (BB). Este, foi controlado administrativamente por pessoas indicadas pelo Rei, tendo como suas principais ações, destacam-se a exclusividade de emissão de notas bancárias que constituiriam o meio circulante do país, a isenção de quaisquer tributos e o monopólio sobre a comercialização de produtos, tais quais diamantes e pau-brasil. Essa instituição teve vida curta, sendo liquidada em 1829.

Em 1853 surgiu um novo Banco do Brasil, fruto da fusão do Banco do Brasil fundado em 1851, com o Banco Comercial do Rio de Janeiro, principais instituições bancárias da época. A fusão foi promovida pelo governo imperial com vistas a implantação de uma

reforma financeira, onde a nova instituição desempenhou papel central uma vez que ficou responsável exclusivo pelas emissões de papel moeda. Essa função foi perdida em 1864, em meio a uma crise monetária e bancária que quase levou a instituição novamente a falência.

Em 1893, veio a fundir-se com Banco da República dos Estados Unidos do Brasil (resultante da fusão do Banco Nacional do Brasil com o Banco dos Estados Unidos do Brasil), passando a se chamar de Banco da República do Brasil.

O Banco do Brasil até a criação do Banco Central do Brasil era considerado o principal banco do governo.

4.1.1. Posição Atual

O Banco do Brasil S.A. (BB) é uma instituição financeira brasileira, estatal, constituída na forma de sociedade de economia mista, com participação da União brasileira em 68,7% das ações. Sua missão, segundo sua filosofia corporativa, é "*Ser um banco competitivo e rentável, promover o desenvolvimento sustentável do Brasil e cumprir sua função pública com eficiência.*"

Segundo dados do próprio banco, a empresa possui 15.133 pontos de atendimento distribuídos pelo país, entre agências e postos, sendo que 95% de suas agências possuem salas de auto atendimento (são mais de 40 mil terminais), que funcionam além do expediente bancário. Possui ainda opções de acesso via internet, telefone e telefone celular. Está presente em mais de 21 países além do Brasil. Possui mais de 5.000 agências, estando presente na maioria dos municípios do país, com uma estrutura de mais de 110 mil funcionários, além de dez mil estagiários, cinco mil contratados temporários e 4,8 mil adolescentes trabalhadores.

Atualmente ocupa posição de destaque no sistema financeiro nacional, sendo o primeiro em ativos financeiros (R\$ 982 bilhões), volume de depósitos totais (472 bilhões de reais), carteira de crédito (450 bilhões de reais), base de clientes pessoas físicas (53,7 milhões), câmbio exportação (28,1% do mercado), administração de recursos de terceiros (593 bilhões de reais, o maior da América Latina) e faturamento de cartão de crédito (19,8% do mercado).

4.2. Caixa Econômica Federal

Outra forma de expressão do interesse governamental em atividades de crédito foi a criação, em 1861, da Caixa Econômica e do Monte do Socorro do Rio de Janeiro, entidades precursoras da Caixa Econômica Federal, que, somente a partir de 1874, passaram a ter congêneres em outras províncias do império. Segundo COSTA NETO:

Disciplinadas pela Lei 1.083, de 22 de agosto de 1860, em meio a disposições sobre bancos de emissão e meio circulante, as caixas econômicas e os montes de socorro tiveram motivação mais social e política do que propriamente econômica, pois era restrito o âmbito de sua atuação como entidades de crédito.
(COSTA NETO 2004, p. 13)

A Caixa Econômica Federal na época, tinha como propósito era incentivar a poupança e conceder empréstimos sob penhor, com a garantia do governo imperial. Esta característica diferenciava a instituição de outras da época, que agiam no mercado sem dar segurança aos depositantes ou que cobravam juros excessivos dos devedores. Deste modo, a Caixa rapidamente passou a ser procurada pelas camadas sociais mais populares, incluindo os escravos, que podiam economizar para suas cartas de alforria. Assim, desde o início, a empresa estabeleceu seu foco no social. Porém os empréstimos sob penhor só foram possíveis no ano de 1934 quando o Presidente Getúlio Vargas ordenou que a mesma pudesse ser feita, aniquilando outras instituições particulares que cobravam juros altíssimos pelo mesmo serviço.

Em 1986, a Caixa incorporou o Banco Nacional de Habitação (BNH) e assumiu definitivamente a condição de maior agente nacional de financiamento da casa própria e de importante financiadora do desenvolvimento urbano, especialmente do saneamento básico. No mesmo ano, com a extinção do BNH, tornou-se o principal agente do Sistema Brasileiro de Poupança e Empréstimo (SBPE), administradora do FGTS e de outros fundos do Sistema Financeiro de Habitação (SFH).

Quatro anos depois, em 1990, iniciou ações para centralizar todas as contas vinculadas do FGTS, que, à época, eram administradas por mais de 70 instituições bancárias.

4.2.1. Posição Atual

Caixa Econômica Federal (CEF), também conhecida como Caixa Econômica ou apenas Caixa é uma instituição financeira, sob a forma de empresa pública do governo federal brasileiro, com patrimônio próprio e autonomia administrativa com sede em Brasília (DF) e com filiais em todo o território nacional. É uma pessoa jurídica autônoma, vinculada ao Ministério da Fazenda.

Constituída como empresa pública, de acordo com o Decreto-lei nº 759, de 12 de agosto de 1969, a Caixa atua como prestadora de serviços de natureza social, na promoção da cidadania e do desenvolvimento sustentável do país, como instituição financeira, agente de políticas públicas e parceira estratégica do Estado brasileiro.

Sua missão consiste em *“Atuar na promoção da cidadania e do desenvolvimento sustentável do País, como instituição financeira, agente de políticas públicas e parceira estratégica do Estado brasileiro.”*

A CAIXA está presente em 100% dos municípios brasileiros. A rede CAIXA é composta, hoje, por 3.000 agências (479 com Penhor), sendo 598 postos de atendimento bancário; 11.398 casas lotéricas; 16 unidades móveis; 25.411 correspondentes CAIXA Aqui e 5.216 pontos de autoatendimento, totalizando 45.029 pontos de atendimento.

A CAIXA conta, desde julho de 2011, com as Unidades de Atendimento Itinerante. São 15 agências móveis, dentro de caminhões, que oferecem serviços bancários e podem ser instaladas em regiões que sofreram calamidades naturais e que necessitam de atendimento bancário emergencial. Além disso, podem ser usadas em feiras, eventos, ações do programa Minha Casa Minha Vida e durante pagamentos de benefícios sociais, entre outros.

A CAIXA possui também a Agência Barco Chico Mendes, que navega pelos rios da Bacia Amazônica e contribui para a interiorização do atendimento e a ampliação da presença do banco na Região Norte. São atendidos os municípios do trecho Manaus-Coari, banhados pelo Rio Solimões, com aproximadamente 316 mil habitantes.

4.3. Bancos Estaduais e Regionais

A criação de bancos regionais ou estaduais começou a partir de 1904, embora os incentivos fiscais e as garantias de juros-ouro oferecidos pelos governos de Estado fossem instrumentos de atração importantes, a decisão de firmas estrangeiras pela fundação de bancos no Brasil não aconteceu enquanto não se consolidaram condições econômicas extremamente favoráveis, engendradas pelo forte crescimento de investimentos europeus no país e de nossas exportações de borracha com o interesse pela defesa dos preços internacionais do café e pela estabilização do câmbio.

Segundo COSTA NETO (2004, p. 32), “a participação do capital estrangeiro no crédito hipotecário e agrícola só foi possível graças a conjunção de fortes incentivos governamentais com um contexto econômico francamente favorável”.

Entre 1909 e 1911, quando duas firmas francesas fundaram nas capitais de São Paulo, do Espírito Santo e de Minas Gerais, respectivamente, o Banco de Crédito Hipotecário e Agrícola do Estado de São Paulo (BCHASP), o Banco Hipotecário e Agrícola do Espírito Santo e o Banco Hipotecário e Agrícola de Minas Gerais, eram amplamente positivas as expectativas em relação a indústria.

A partir de 1941 as exportações brasileiras começaram a expandir-se em relação a anos anteriores, onde em 1942 cria-se, juntamente com os Estados Unidos, o Banco de Crédito da Borracha, onde, logo em 1966 com o fim do interesse pela borracha, o regime militar muda o seu nome para Banco da Amazônia S.A.

Com a implantação da Lei 1.004/49 que determinou o envio de no mínimo 0,8% das receitas tributárias da União deveria ser destinado a empréstimos a agricultores e a industriais da região Nordeste, cria-se um interesse do governo em criar um instrumento de captação e investimento desses recursos.

Segundo COSTA NETO:

“Com a intenção declarada de imprimir um caráter mais articulado às iniciativas governamentais concernentes a seca e aos correspondentes problemas econômicos e sociais, o governo federal decidiu estabelecer um plano geral para renovar a forma de atuação do Estado naquela região.”
(COSTA NETO, 2004, p. 88)

Como um dos instrumentos centrais do plano, apresentou-se a criação do Banco do Nordeste do Brasil (BNB), um dos bancos que terão como base de estudo deste artigo, como banco comercial, banco promotor de investimentos e banco assistencial, encarregado de gerir as aplicações de recursos recuperáveis e de assumir a liderança na realização de um programa de empreendimentos diretamente rentáveis, complementares as obras e aos serviços públicos regulares.

4.3.1. Posição Atual

O BNB é uma instituição financeira estatal, constituída na forma de sociedade de economia mista, na qual 90% das suas ações está sob o controle do Governo Federal Brasileiro. É um banco múltiplo com características de um banco de desenvolvimento e tem por finalidade promover o desenvolvimento sustentável da Região Nordeste do Brasil por meio do apoio financeiro aos agentes produtivos regionais.

Sua missão, segundo sua filosofia corporativa, é *“Atuar na promoção do desenvolvimento sustentável, como Banco Público competitivo e rentável.”*

Com sede na cidade de Fortaleza, Ceará, no bairro Passaré, por meio de 264 agências o Banco atua em 1.990 municípios, abrangendo os nove estados da Região Nordeste (Alagoas, Bahia, Ceará, Maranhão, Paraíba, Pernambuco, Piauí, Rio Grande do Norte e Sergipe), o norte de Minas Gerais (incluindo os Vales do Mucuri e do Jequitinhonha) e o norte do Espírito Santo, compreendendo 1,7 mil km². Este área de abrangência é definida pela área de atuação do Fundo Constitucional de Financiamento do Nordeste (FNE).

5. TERCEIRIZAÇÃO

Em nome do aumento do processo produtivo com o menor custo possível, a terceirização nasceu dentro do processo de reestruturação produtiva do capital como uma das mais significativas expressões do neoliberalismo, ao lado da liberalização dos mercados, do enxugamento do setor público, da autonomia dos mercados financeiros, da desregulação do mercado de trabalho, da flexibilização do mercado de trabalho, da racionalização econômica, da substituição das grandes empresas por empresas em rede, da automação em larga escala e da financeirização da economia.

Coutinho diz que:

A terceirização de mão de obra é o principal instrumento utilizado pela burguesia mundial para flexibilizar as relações de trabalho sob o manto da necessária especialização e da racionalização econômica, nas suas vertentes interna e externa.

(COUTINHO 2011, p. 108)

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

Criada no mundo da economia pela reestruturação produtiva promovida por gigantes do mercado a partir do final dos anos 1960, para racionalizar, reduzir custos com a mão de obra e sufocar a importância do valor trabalho, a terceirização, no âmbito jurídico, não passa de uma mera ficção voltada para negar eficácia aos princípios orientadores do Direito do Trabalho.

A terceirização, ou *outsourcing*, é uma prática que visa à redução de custos (SAMUELSON, 2005). A necessidade de criar e sustentar vantagens competitivas tem proporcionado o surgimento de novos negócios, visando reduzir custos e tornar os produtos e serviços competitivos.

Do âmbito da Administração de Empresas, Chiavenato nos traz uma definição não tanto específica, mas de sentido único que traduz a relação da terceirização buscada nas empresas, dizendo, “Fazer com que as coisas sejam realizadas da melhor forma possível, com menor custo e com a maior eficiência e eficácia.” (CHIAVENATO, 2014, p. 22). PETER

DRUCKER (2007) ressalta bem esta mudança que vai se impondo na nova realidade do mundo empresarial. O vocábulo terceirização passou a ser incorporado à Administração, constituindo, em princípio, vantagem para o tomador de serviços (no caso, os bancos), uma vez que se transfere a outrem o papel de empregador, permitindo o repasse da responsabilidade direta pelos encargos sociais. Assim, assiste-se hoje à tendência mundial da terceirização de serviços nas organizações públicas, tais como: eletricitista, serviços gerais, limpeza, conservação, vigilância, transportes, armazenamento, informática e etc.

Com base nessa definição, afirma-se que a terceirização é instituto da Administração de Empresas, cujos reflexos são percebidos pelo Direito intensa, por ser esse instituto uma das formas de concretização da denominada “flexibilização” do Direito do Trabalho. Conforme preconiza FERRAZ (2006), a expressão “terceirização” provém da área de administração de empresas, visando enfatizar a descentralização empresarial de atividades para outrem, um terceiro à empresa.

5.1. Conceito de Terceirização

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.

A conceituação, sob o ponto de vista estritamente jurídico, ainda que possa parecer de elevada singeleza, será encontrada na lição de 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”.

Segundo CABRAL (2006, p.16), a expressão terceirização correspondia ao termo inglês *outsourcing*, que significa suprir fontes externas, representando a decisão da organização no sentido de utilizar transações de mercado em vez da utilização de transações internas, visando atingir determinados fins, em regra propósito econômico. A estratégia empresarial que consiste em uma empresa transferir para outra, e sob o risco desta, a

atribuição, parcial ou integral, da produção de uma mercadoria ou a realização de um serviço, objetivando – isoladamente ou em conjunto – a especialização, a diminuição de custos, a descentralização da produção ou substituição temporária de trabalhadores.

Segundo MARTINS, a terceirização pode ser dividida em três estágios:

a) inicial, quando a empresa repassa as atividades não preponderantes, como limpeza, vigilância, restaurante e assistência jurídica; b) intermediário, quando há ligação indireta entre as atividades da empresa e as terceirizadas, como manutenção de máquinas; e c) avançado, quando são terceirizadas as atividades-fim da empresa, ligadas diretamente a atividades dela, como o fornecimento de componentes do seu produto final.

(MARTINS 2001, p. 25)

Muitos dos direitos trabalhistas, salienta Sérgio Martins, são perdidos com a terceirização, quando se deixa de assinar a carteira de trabalho e dispensam-se os benefícios do contrato de trabalho. Há, ainda, com a terceirização, uma inibição do sindicalismo, uma vez que as categorias acabam desagregando-se. Por isso, para MARTINS:

Só deveria haver transferência para terceiros de atividades subsidiárias, atividades-meio da empresa, como, manutenção, limpeza, conservação, vigilância, publicidade, alimentação de empregados, contabilidade, etc. com a terceirização da atividade-fim de empreendimento, a empresa não estaria prestando serviços, mas fazendo arrendamento do negócio.

(MARTINS, 2001, p. 40)

Para ganhar um contrato, as empresas tem de reduzir os custos, o que implica muitas vezes explorar seus empregados. Desse modo, enquanto se une a oligopólios, a grande empresa externaliza a concorrência. Outras vezes, as empresas não tem sequer empregados. São familiares, amigos, então são seus proprietários que se exploram.

Segundo Coutinho, a real natureza da terceirização é:

O fenômeno “terceirização” envolve duas realidades. Há uma terceirização que pode se chamar de externa (outsourcing) e outra, interna (que é a regulada pelo Enunciado n. 331 do TST). Uma e outra são faces de uma mesma moeda. Retratam o mesmo fenômeno, já mencionado, da transformação do trabalhador em não empregado, ou em empregado pela metade. No caso da terceirização externa, a grande empresa organiza-se em rede, quase sempre mantendo, sobre as parceiras, invisível relação de domínio. Assim, horizontaliza-se na aparência, mas continua vertical na essência.

(COUTINHO 2011, p. 110)

Os bancos tem utilizado dessas realidades para implantar 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.

6. A TERCEIRIZAÇÃO NOS SERVIÇOS BANCÁRIOS

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. Segundo ARAÚJO e CARTONI:

“Essas mudanças vem 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 e CARTONI 1999, p. 31)

A terceirização não se limitou a atividades-meio dos bancos, abarcando certos elementos dos próprios serviços bancários e desconsiderando-se as características especiais do contrato de trabalho dos bancários. Segundo PRUNES (1999, p. 318) “o trabalhador que exerce atividade bancária tem regime especial de trabalho, que lhe amplia algumas e lhe restringe outras disposições gerais destinadas a outros trabalhadores.

6.1. Limites da Terceirização nos Serviços Bancários

Boa parte dos serviços bancários há muito tempo não necessitam mais de empregados. Com o desenvolvimento das máquinas e da informática, com seus mecanismos de leitura, armazenagem e processamento de informações, criou-se um sistema que cada vez mais não há necessidade de intermediários entre o banco e seus clientes.

Serviços que eram utilizados funcionários ativos em seu tratamento foram trocados por sistemas informatizados, trazendo rapidez e redução de custos. Assim, por exemplo, cadastro de clientes, as extrações de notas, os recebimentos de numerários, cheques ou moeda estrangeira vão fazendo com que desapareçam diversos empregados, substituídos, segundo PRUNES (1999, p. 42) por “informadores informatizados”.

Os chamados serviços eventuais devem ser entendidos como aqueles que não dizem respeito às finalidades da empresa e que, poderiam até mesmo ser dispensáveis. No

banco, por exemplo, pode ser um serviço eventual a pintura do prédio de uma agência, pois sua realização nada afeta os serviços bancários. Mas é claro que não é eventual o trabalho de um caixa, onde embora possam ser contratados temporariamente mais caixas em virtude de uma demanda excepcional, não será trabalho eventual, e sim, trabalho temporário, sendo esse trabalho uma atividade-fim do serviço bancário.

6.2. A Terceirização nos Bancos Brasileiros

Foram os estabelecimentos bancários alguns dos primeiros empregadores no Brasil a receberem legislação permitindo e regulamentando a terceirização de uma das suas atividades, considerada acessória à sua atividade-fim: os Decretos Leis nº 1.212 e nº 1.216 de 1966, que permitiram aos bancos a contratação de empresas prestadoras de serviços de vigilância e segurança.

No início da década de noventa, a terceirização nos bancos brasileiros limitava-se às áreas de apoio, como alimentação, limpeza, vigilância e transporte. Onde segundo PRUNES:

Já em meados da década ela atingiu as chamadas atividades fim das empresas: Centros de Processamentos de Dados, compensação e microfilmagem de cheques, tratamento de documentos contábeis, digitação, atendimento de portaria e substituição dos escriturários.
PRUNES (1999, p. 297)

Em relação a segurança dos estabelecimentos bancários, foram lançadas ao longo dos anos, Leis e Decretos que se sobrepuseram um em relação ao outro, trazendo inúmeras resoluções acerca da contratação e efetivação do serviço. O enunciado mais recente do TST nº 331 alterado pela resolução nº96, de 11/09/2000, uma alteração do enunciado 256, fala diretamente sobre a contratação de empresas prestadoras de serviço pelos bancos, onde nos traz a seguinte redação:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a 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. Enunciado 331 do TST

Fica claro, que são válidas apenas as terceirizações relativas ao trabalho temporário e ao serviço de vigilância, pois não é possível aos bancos e instituições financeiras recrutar e manter pessoal no nível legalmente exigido.

Não se pode falar, portanto, que o vigilante que presta serviços em estabelecimentos bancários seja bancário, exercendo jornada de seis horas e recebendo outros benefícios da categoria. No caso fica sendo uma categoria diferente da dos bancários, a dos vigilantes, subordinados às empresas de vigilância e não à instituição financeira.

O Enunciado 239 do TST também trata de um serviço frequentemente terceirizado pelos bancos, que são aqueles prestados pelas empresas de processamento de dados. A redação do Enunciado, é a seguinte: “É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a Banco integrante do mesmo grupo econômico”.

O objetivo deste Enunciado 239 foi coibir a fraude que foi constatada no sistema bancário. Na criação de empresas de processamento de dados para prestação de serviços ao grupo bancário, essas empresas eram constituídas pelos próprios bancos, fazendo com que seus funcionários trabalhassem em regime alheio ao da legislação.

Um julgamento do recurso ordinário pelo TRT da 2ª Região, em 14/09/2004, demonstra o entendimento dos tribunais quanto as fraudes adotadas pelos bancos:

ASSOCIAÇÃO PARA TERCEIRIZAR SERVIÇOS BANCÁRIOS. ATIVIDADE-FIM. FRAUDE. CONDIÇÃO BANCÁRIA RECONHECIDA. A compensação de cheques, como reconhece a própria FENABAN, é atividade caracteristicamente bancária. Assim, configura fraude (art. 9º, CLT) a criação por instituições financeiras, de “associação” através do qual se procede a terceirização ilegal deste serviço e de outros afetos à atividade-fim dos Bancos com indisfarçável escopo de negar a bancários os direitos insculpidos no art. 224 e seguintes da CLT e nas normas coletivas que lhe são aplicáveis.
ACÓRDÃO nº 20040498390 – 16 VT de São Paulo

Outra atividade que vem ganhando relevância e tem se tornado comum entre os bancos é a instituição de Correspondentes Bancários. Cada vez mais encontrados em casas lotéricas, supermercados e até farmácias, os correspondentes bancários podem prestar uma série de serviços também encontrados fora dos postos onde atuam. O leque de serviços oferecidos pelo profissional vai da abertura de contas de depósitos, empréstimos, pagamentos até a análise de crédito e cadastro. Apesar dos pontos de convergência entre as duas profissões, correspondentes e bancários estão separados pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Essa atividade vem criando queixas trabalhistas dos dois lados, geralmente, quando acontece as greves do setor bancário elas se intensificam, como nos fala SCRIBONI: “enquanto os trabalhadores diretos das agências reclamam da terceirização e apontam que o fenômeno precariza a classe, correspondentes alegam justamente o oposto. Eles pedem a equiparação a esses trabalhadores, incluindo os mesmos direitos.”

SCRIBONI nos fala que “este entendimento está se tornando pacífico. A loja onde os correspondentes prestam seus serviços é uma perfeita filial dos bancos. Onde é cômodo manter esse tipo de serviço porque os custos são bem menores.” De acordo com a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (ContrafCut), hoje, a remuneração dos correspondentes é dois terços menor que a dos contratados. No caso da Caixa e dos lotéricos, que são os correspondentes exclusivos, os trabalhadores lotéricos ganham 18% da remuneração média dos empregados da Caixa. As lotéricas são hoje responsáveis por mais de 70% do volume de atendimento de alguns serviços da Caixa, realizando o mesmo tipo de tarefa.

Bancários possuem direitos como jornada legal de 6 horas diárias, com folgas aos sábados, domingos e feriados, tíquetes refeição e alimentação e planos de saúde e odontológico. Os bancos têm lançado mão deste artifício, que é uma forma de terceirização de mão de obra, para reduzir seus custos com mão de obra e aumentar seus lucros.

Na falta da CLT, é uma resolução do Banco Central que rege o regime de trabalho da categoria, formada por qualquer pessoa jurídica, que, entre suas atividades, também atue como agente intermediário entre os bancos e instituições financeiras. De acordo com as resolução 3954 do Banco Central do Brasil:

Art. 8º O contrato de correspondente pode ter por objeto as seguintes atividades de atendimento, visando ao fornecimento de produtos e serviços de responsabilidade da instituição contratante a seus clientes e usuários:

I - recepção e encaminhamento de propostas de abertura de contas de depósitos à vista, a prazo e de poupança mantidas pela instituição contratante;

II – realização de recebimentos, pagamentos e transferências eletrônicas visando à movimentação de contas de depósitos de titularidade de clientes mantidas pela instituição contratante;

III - recebimentos e pagamentos de qualquer natureza, e outras atividades decorrentes da execução de contratos e convênios de prestação de serviços mantidos pela instituição contratante com terceiros;

IV - execução ativa e passiva de ordens de pagamento cursadas por intermédio da instituição contratante por solicitação de clientes e usuários;

V - recepção e encaminhamento de propostas referentes a operações de crédito e de arrendamento mercantil de concessão da instituição contratante;

VI - recebimentos e pagamentos relacionados a letras de câmbio de aceite da instituição contratante;

VII – execução de serviços de cobrança extrajudicial, relativa a créditos de titularidade da instituição contratante ou de seus clientes;

VIII – recepção e encaminhamento de propostas de fornecimento de cartões de crédito de responsabilidade da instituição contratante; e

IX - realização de operações de câmbio de responsabilidade da instituição contratante, observado o disposto no art. 9º.

Além disso, os correspondentes estão proibidos de realizar outra gama de serviços: efetuar adiantamentos de recursos a serem liberados pelo banco ou instituição financeira; emitir a seu favor carnês ou títulos relativos aos serviços que este preste; cobrar qualquer tarifa, por sua conta, pelos serviços de intermediação prestados; e dar garantia nas operações prestadas. Outros casos são de que os correspondentes não podem ficar no mesmo ambiente dos bancários, ou seja, nas agências, pois se configura uma quebra do contrato, onde os correspondentes são contratados para atender externamente e não interno. Mas isso não é o que ocorre em muitas agências, onde devido à falta de funcionários concursados, muitos tem se utilizado da “ajuda” dos correspondentes, como agentes de crédito por exemplo, que atuam dentro das agências como um “escriturário” na contratação de empréstimos. Isso faz com que se esconda o problema da falta de mão de obra concursada dentro dos bancos, onde estas instituições “tapam os olhos” para o problema e cria-se uma comodidade disfarçada, tanto para os funcionários quanto para os clientes.

Ou seja, os limites são claros. “O enquadramento sindical das empresas que atuam como correspondente bancários, e seus trabalhadores difere daqueles dos bancos e seus respectivos empregados, pelo que não há como enquadrar àqueles como bancários, e assegurar-lhes os mesmos direitos”, entende o advogado Daniel Castro.

7. PL 4330

Em trâmite no congresso, o PL 4330 é uma grande ameaça aos direitos da classe trabalhadora e, especialmente, da categoria bancária. Sob o pretexto de regulamentar a terceirização no Brasil, acaba por legalizar a fraude e a precarização do emprego.

O PL 4330, de autoria do deputado federal e empresário Sandro Mabel (PMDB-GO), permite que os empregadores contratem outras empresas para realizar atividades-fim. Ou seja, além dos serviços já largamente terceirizados – como limpeza, vigilância, considerados atividades-meio –, os empresários terão liberdade para contratar terceiros para realizar inclusive a principal atividade da empresa.

“Há um forte lobby da CNI (Confederação Nacional das Indústrias) e da Fenaban (Federação Nacional dos bancos) para que o PL seja aprovado, porque está de acordo com os interesses da classe empresarial”, ressalta a presidenta do Sindicato Nacional dos Bancários de São Paulo, Juvandia Moreira.

No caso dos bancos, isso já acontece em muitos setores, mas se o PL for aprovado pode se agravar ainda mais. A secretária-geral do Sindicato, Raquel Kacelnikas, lembra que na década de 1980 a categoria bancária reunia cerca de 1 milhão de trabalhadores. “Mas ao longo das últimas décadas, foi reduzida pela metade. E isso não aconteceu porque o setor financeiro diminuiu. Ao contrário, as instituições financeiras cresceram, seus lucros cresceram mais de 1.000% em termos reais desde 1994. Além disso, o volume de contas correntes aumentou 136% nos últimos 10 anos e a relação crédito/PIB passou de 25% para 54%.”

A terceirização é um fator determinante para o crescimento do setor. Os postos de trabalho bancário diminuíram porque foram ocupados por funcionários de outras empresas, que apesar de realizarem os mesmos serviços dos bancários, ganham em média 1/3 do salário da categoria, têm jornadas bem maiores e não usufruem dos direitos bancários previstos da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), como a PLR. Ou seja, muitos que eram bancários são hoje terceirizados e se o PL 4330 for realmente posta em prática, outros tantos podem

perder seus empregos pois os bancos não terão mais nenhum impedimento legal para contratar terceiros.

Recentemente em abril de 2015, o plenário da Câmara dos Deputados aprovou por 230 votos a 203 a PL 4330, sendo enviada para votação no Senado, onde se for aprovado sem alterações será liberado para sanção Presidencial.

8. CAUSAS DA TERCEIRIZAÇÃO

A história tem papel fundamental no entendimento dos fenômenos que ocorrem e ocorreram no mundo, onde possibilita também, grande entendimento a respeito da terceirização no mundo, possibilitando enxergar as causas desse fenômeno.

8.1. Evolução Histórica

O início da história nos remete ao período da antiguidade clássica, onde os escravos eram os “trabalhadores”. Utilizou-se do trabalho escravo nos diversos setores da economia, na produção de bens e serviços, onde essas pessoas eram utilizadas como objeto não tendo garantias e nem remuneração.

Na evolução histórica surge na Idade Média o regime feudal, podendo-se dizer que os servos conquistaram um pequeno espaço de direito, onde trabalhava para sobreviver e não era mais posse do senhor feudal.

Com isso, logo após grandes protestos dos servos pelas péssimas condições de vida e de trabalho, surgiram as corporações de ofício onde tinham uma certa organização de indivíduos que vendiam aquilo que produziam.

O modo de produção capitalista surgiu a partir do momento em que os burgueses fugiram da dominação dos reis absolutistas e formaram os burgos. Lá, eles puderam criar sua própria forma de trabalho e, então, explorar a mão de obra do trabalhador.

O capitalismo tem como ideal o máximo de lucro e, como consequência, a máxima exploração do trabalhador, o que quer dizer que os burgueses pagavam aos seus obreiros, mas não da forma devida. Karl Marx nos diz que o capitalismo é “a busca do capital, pelo qual a burguesia, classe social dominante, concentra o poder. Nessa busca, esse sistema

econômico não vê nenhum impedimento político, moral ou ético para expropriar o trabalhador de todos os seus atributos humanos.” Ou seja, os trabalhadores não vendiam a sua mão de obra por um preço digno e justo. Tinham baixa remuneração e, para completar, todo lucro obtido pelos burgueses era investido na própria produção e não no salário do trabalhador. Diante deste grande investimento na própria produção, surgiram as indústrias. Nestas atividades em indústrias surgiram dois modelos de produção que preponderaram sobre os demais: fordismo/taylorismo e toyotismo. O fordismo/taylorismo teve ascensão na segunda metade do século XX e se caracterizava pela produção em massa. Já no toyotismo, que surgiu durante a segunda Guerra mundial, externaliza-se a produção, ou seja, horizontaliza-se esta, passando a terceiros a tarefa de fabricar as partes de seu produto, cabendo à empresa toyotista apenas a fabricação do esqueleto do carro. Pode-se dizer que o modelo toyotista de produção foi responsável pela ascensão da terceirização, já que foi a partir deste modelo que passou-se a adotar, por empresas, a externalização da produção. Assim, formou-se a sociedade industrial. Começou a surgir a consciência de classe dos trabalhadores, que trabalhavam muito e tinham baixa remuneração. Surgiu o Direito do Trabalho, instituto criado para a defesa do trabalhador hipossuficiente.

Coutinho diz que:

Para enfrentar o quadro adverso provocado pelo Estado do bem estar social, a burguesia realizou mudanças no modo de organização e na gestão do capitalismo, intensificando o processo de automação também como meio de negar a centralidade do valor trabalho, extraindo, assim, mais valia relativa. Além disso, passou a produzir de modo vinculado a demanda, reduziu o proletariado fabril, fez uso da terceirização e incrementou a financeirização da economia. A partir da reviravolta, procedeu a desregulamentação das relações de trabalho, reduziu as garantias da classe trabalhadora e reivindicou o afastamento do Estado na regulação dos embates entre o capital e o trabalho.

(COUTINHO 2011, p. 109)

8.2. Causas Atuais

Com a adoção de novos modelos de produção, num já contexto de economia globalizada, trouxe ao mundo do trabalho práticas flexibilizadas do Direito do Trabalho, em especial o fracionamento da cadeia produtiva conjugado a entrega de parte das atividades empresariais a terceiros. Com os bancos essa prática não foi diferente, onde os banqueiros

com sua procura por lucros cada vez maiores faz com que suas atividades fiquem cada vez mais entregue a outras empresas, implicando em grave precarização das relações de trabalho com a disseminação de um número enorme de empresas fornecedoras de mão de obra atuando de modo fraudulento e pela enorme quantidade de trabalhadores terceirizados.

CASTILHO nos diz que:

As causas da terceirização estão inseridas na economia mundial desde a percepção das crises geradas pela abertura dos mercados, pelo aumento da competitividade, pela quebra da proteção às indústrias nacionais, pela globalização dos institutos capitalistas e agravada pelos avanços tecnológicos, tem permitido a substituição dos trabalhadores por equipamentos (máquinas, computadores e robôs) e outras empresas ou trabalhadores que desonerem os encargos trabalhistas.
(CASTILHO, 2005 p. 53)

Aponta-se também como causa irrefutável das terceirizações a necessidade de especialização técnica das empresas e de modernização das estruturas organizacionais das mesmas, investindo o seu capital em aprimoramento material e de pessoal. Como nos fala CASTILHO:

Utiliza-se, para tanto, da produção e dos serviços especializados das outras empresas no que se entende, administrativamente, como acessório – por exemplo, os serviços de alimentação, de limpeza, de vigilância e a produção de componentes do produto final – à atividade essencial da empresa.
(CASTILHO, 2005 p. 53)

9. CONSEQUÊNCIAS DA TERCEIRIZAÇÃO

Os processos de terceirização envolvem trabalhadores regidos por diferentes relações de emprego e enfrentam condições de trabalho adversas, conforme pode se observar nas atividades Negociais, Tesouraria, Retaguarda e Compensação.

Existe uma série de consequências com a implantação do trabalho terceirizado nas atividades bancárias, podendo ser boas ou ruins. Como consequências da terceirização, pode ser demonstrada a própria externalização da produção – por mais que a externalização da produção seja a própria terceirização, pode-se afirmar que essa é uma consequência da contratação de mão de obra terceirizada – como modo de baratear os custos. Para os bancos a diminuição dos custos, a obtenção de novos negócios, a redução de clientes “avulsos” dentro das agências, flexibilidade e agilidade são algumas características boas da implantação da terceirização. As más características ficam por conta da falta de concursos e concursados dentro do setor bancário, a precarização nas relações de trabalho, salários mais baixos para as classes tanto terceirizadas quanto efetivos, etc.

Um exemplo são os diversos aspectos que informam como se estabelecem as relações e as condições de trabalho de bancários e terceirizados, que realizam as mesmas funções vinculadas às atividades de Retaguarda e Compensação, os terceirizados detêm os piores indicadores. Dessa forma, salários mais baixos, ampliação de jornada, intensificação do ritmo de trabalho e más condições, sob as quais o trabalho é desenvolvido, são verificados no ambiente laboral, determinando, assim, uma ruptura e queda na qualidade da relação de trabalho assalariado, conquistada após anos de luta de uma categoria de trabalhadores organizada nacionalmente.

Para Coutinho os bancos se aproveitam dos seus empregados:

“Os lucros exorbitantes dos bancos, reitere-se, decorrem, por um lado, da rentabilidade dos negócios desta atividade econômica e, por outro, da superexploração da mão de obra terceirizada e precarizada pelo processo de reestruturação produtiva em curso desde meados da década de 1980.”

(COUTINHO 2011, p. 130)

CASTILHO nos diz que:

“Questiona-se a posição dos trabalhadores, que veem seus direitos serem diminuídos, em função da garantia de sua subsistência e da subsistência de uma produtividade da qual ele, historicamente e comparativamente aos empregadores, pouco ou insuficientemente beneficiou-se.”

(CASTILHO, 2005 p. 54)

Um outro exemplo, adverso talvez, são os terceirizados que trabalham na questão negocial. Um Agente de Crédito, que é um contratado para efetuar e buscar empréstimos, dependendo do seu desempenho chega a ganhar 4 (quatro) vezes mais que um escriturário dentro da agência bancária, tendo sua jornada realizada a vontade e muitas vezes com melhores condições de trabalho.

Há terceirizados em praticamente todas as áreas dos bancos. Empregados formalmente vinculados a intermediários ou empresas contratantes de mão de obra realizam atividades bancárias em realização de empréstimos, processamento de documentos, recepção de malotes encaminhados por agências e postos, conferência do lacre e material depositado nos malotes, captura de cheques e documentos a serem processados, validação e autenticação de títulos e convênios, recebimento de faturas de água, luz, telefone, operações de crédito e débito, tratamento de cheques com vista a compensação, abertura, transporte e processamento de numerários, *call center*, *internet banking*, manutenção em terminais de autoatendimento, recepção, encaminhamento e abertura de contas de depósitos à vista, a prazo e de poupança, análise de crédito e de cadastro, venda de cartões de crédito, de consórcios, de seguros e tantas outras mercadorias comercializadas pelas agências bancárias.

Segundo Coutinho:

Nenhum segmento da economia parece ter alcançado tanto êxito, no plano do aprofundamento da terceirização. A redução no número de empregados formais dos bancos instalados no Brasil não pode ser vista apenas como resultado da automação. Essa é apenas uma face, infinitamente menos cruel do que a alternativa da subcontratação, pelas instituições financeiras, de pequenas empresas para a cessão de “trabalho especializado”.

(COUTINHO 2011, p. 140)

Vale lembrar que a maioria dos trabalhadores bancários terceirizados sequer usufruem dos direitos mínimos conquistados pelos colegas com emprego formal ou concursados. Aliás, a remuneração distinta é ponto de destaque na diferença entre concursados e terceirizados, especialmente porque os contratados são tidos como sujeitos que não tem direito a receber verbas previstas em convenções e acordos coletivos, um salário profissional, participação nos lucros e resultados, mas alguns ganham por comissão e chegam a receber muito mais que concursados que realizam a mesma função ou tipo de negócio.

Em relação às suas consequências, no caso de a terceirização não ser adotada, a discussão ao redor dessa forma de flexibilização compreende a possibilidade de quebra das indústrias que, por não conseguirem limitar ao máximo os custos de produção, não podem se modernizar e, em muitas das vezes, não conseguem sequer arcar com os seus compromissos financeiros.

10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o intuito de compreender a Terceirização no setor bancário, este trabalho primeiramente realizou pesquisas e levantamentos bibliográficos acerca do tema, buscando identificar, posteriormente, quais os principais motivos que fazem esse fenômeno acontecer e crescer tanto nos últimos tempos, quais suas causas e consequências, quais os impactos tanto para o setor em geral quanto para os funcionários e clientes dos bancos.

A terceirização é uma das manifestações do complexo fenômeno da flexibilização das normas trabalhistas, que vem sendo teorizado desde as crises dos anos setenta e que tenta adaptar a legislação trabalhistas à realidade das relações de trabalho. É complexo porque tanto as suas causas como as suas consequências apresentam múltiplos fatores determinantes na qualidade de vida dos indivíduos envolvidos e da sociedade.

Segundo Sanches, a terceirização tem transformado todo um setor:

Dentre as transformações promovidas pela reestruturação produtiva no setor bancário, a terceirização é a que mais tem ameaçado as conquistas de direitos históricos de um grupo expressivo de trabalhadores, após anos e anos de luta. Isso acontece na medida em que, por meio dos processos de terceirização, se viabiliza o rebaixamento de um conjunto de direitos econômicos e sociais, tornando possível, para citar apenas mais um exemplo significativo, alterar a jornada de trabalho bancária sob vias tortuosas, ampliando-a e, ainda assim, remunerando menos o trabalhador.
(SANCHES, 2006, p. 12)

Deste modo, a redução do número de bancários esteve acompanhada da ampliação da terceirização. As mudanças nas formas de gestão da produção e da força de trabalho nos bancos contribuíram, ao lado da implementação de planos econômicos, de fusões, das privatizações de instituições bancárias e dos altos investimentos na automação e sistemas de informação, para a diminuição dos trabalhadores nos bancos.

Nos estabelecimentos bancários, que têm uma quantidade imensa de serviços terceirizados ou terceirizáveis, são incontáveis as constatações de fraudes. Por isso, são

inúmeras as decisões que, embasadas principalmente pelo Enunciado 331 do TST, consideram ilegal a contratação de trabalhadores através de empresas interpostas e que, por isso, estendem aos trabalhadores terceirizados os benefícios da categoria bancária.

Mas, apesar da posição da justiça avessa à contratação de mão de obra por empresas interpostas, esse processo de terceirização não tem encontrado momentos de retração, como tem acontecido em outros países, devendo permanecer e aumentar nos próximos anos, principalmente nos estabelecimentos bancários, que, como já foi dito, criará uma série de problemas não só a categoria bancária, aos terceirizados, aos clientes, mas também a sociedade em geral.

11. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Angela Maria Carneiro, CARTONI et al.. *Reestruturação Produtiva e Negociação Coletiva: A Experiência Recente dos Sindicatos dos Metalúrgicos, Químicos e Bancários da Região de Campinas*. Trabalho apresentado no XXIII Encontro Anual da ANPOCS / GT, Sindicalismo e Política, Caxambu – MG, 19 a 23 de outubro de 1999.

ARAÚJO, Victor Leonardo de. CINTRA, Marcos Antonio Macedo. *O Papel dos Bancos Públicos Federais na Economia Brasileira*. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/1620/1/td_1604.pdf> Acessado em: 01 de março de 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. *Trabalho em Estabelecimentos Bancários*. Revista de Direito do Trabalho, vol. 112, ano 29. São Paulo: RT, 2003.

BELÉM, Saul Flamiano. *Sistema Bancário Brasileiro: O Processo de Reestruturação Pós Plano Real*. 2000. 107 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Econômicas) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2000. [Orientador: Prof. Dr. Luiz A. M. Filgueiras]. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/12479/1/SAUL%20FLAMIANO%20BEL%C3%89M.pdf>> Acessado em: 02 de março de 2015.

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

CARDOSO, Veruska Rodrigues. *A terceirização ilícita no ambiente bancário*. Disponível em: <<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewFile/1887/1791>>. Acessado em: 05 de março de 2014.

CASTILHO, Márcia Rocco de. *A Terceirização nos Estabelecimentos Bancários*. – 2005. 58 f.: 30 cm. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Direito Empresarial) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2005.

CARUZO JUNIOR, Adélcio. *O processo de Terceirização nas Empresas: Vantagens e Desvantagens em sua implantação*. – 2008. 48 f. 30 cm. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão Estratégica de Negócios) – Universidade de Franca, São Paulo, 2008.

COSTA NETO, Yttrio Corrêa da. *Bancos Oficiais no Brasil: Origem e Aspectos de seu Desenvolvimento*. Brasília, Banco Central do Brasil. 2004. Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/htms/public/BancosEstaduais/livros_bancos_oficiais.pdf> Acessado em 01 de março de 2015.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. *Terceirização Bancária no Brasil: Direitos Humanos violados pelo Banco Central*. Ed. LTr, São Paulo: LTr, 2011.

DAVIS, Frank Stephen. *Terceirização e Multifuncionalidade*. São Paulo: STS Publicações e Serviços, 1992.

FACHIN, Odília. *Fundamentos de metodologia*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

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

FARIA, José Eduardo. *O Direito na Economia Globalizada*. 1ª ed., 4ª tiragem. São Paulo: Malheiros, 2004.

GOMES, Philippe; LUZ, Victor. *A Terceirização no direito do trabalho: causas e consequências*. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/2360/1730>>. Acessado em: 05 de março de 2014.

GUIMARÃES, Paulo Mesquita. BARROS, Eduardo Vasconcelos. *Terceirização de Recursos Humanos na Administração Pública*. 2005. Disponível em: <<http://www.arcos.org.br/artigos/terceirizacao-de-recursos-humanos-na-administracao-publica/>> Acessado em: 01 de março de 2015.

LARANGEIRA, Sônia M. G. *Reestruturação Produtiva do Setor Bancário: A Realidade dos Anos 90*. Revista Educação & Sociedade, ano XVIII, nº 61, dezembro/97. Disponível em: <http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/2010/veiculos_de_comunicacao/EDS/VOL18N61/EDS_ARTIGO18N61_5.PDF> Acessado em: 02 de março de 2015.

LUZ, Aramy Dornelles da. *Negócios Jurídicos Bancários: o banco múltiplo e seus contratos*. 2ª ed.. São Paulo: Juarez de Oliveira, 1999.

MASSARELLI JUNIOR, José Carlos. *A Terceirização: Uma Forma de Enfraquecimento das Leis Trabalhistas pela Dispersão*. 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/23951/a-terceirizacao-uma-forma-de-enfraquecimento-das-leis-trabalhistas-pela-dispersao>> Acessado em: 01 de março de 2014.

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

MERLO, A.L.C.; BARBARINI, Neuzi. *Reestruturação produtiva no setor bancário brasileiro e sofrimento dos caixas executivos: um estudo de caso*. 2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v14n1/v14n1a07.pdf>> Acessado em: 02 de março de 2015
Normativos do Banco Central do Brasil. Resolução Nº 003954. Disponível em: <<https://www3.bcb.gov.br/normativo/detalharNormativo.do?method=detalharNormativo&N=111013543>>. Acessado em: 01 de março de 2015.

OLIVEIRA, Ricardo Gonçalves de. *Reconfigurando a flexibilização no trabalho bancário: terceirização, desterceirização e a disputa pela dominação do espaço*. Disponível em: <http://www2.ufpel.edu.br/ifisp/ppgs/eics/dvd/documentos/gts_1lleics/gt3/gt3ricardo.pdf>. Acessado em: 05 de março de 2014.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. *Tratado de metodologia científica: projetos, de pesquisa, TGI, TCC, monografia, dissertação e teses*. 1. ed. São Paulo: Thomson, 1999.

PRUNES, José Luiz Ferreira. *Trabalho Terceirizado e Composição Industrial*. 2ª ed.. Curitiba: Juruá, 1999.

SAMUELSON, Paul Antony. *Fundamentos da análise econômica*. Tradução de Paulo de Almeida. 5º ed., 2005.

SANCHES, Ana Tercia. *Terceirização e Terceirizados no setor bancário: Relações de Emprego, condições de trabalho e ação sindical*. 2006. 155f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo. 2006. [Orientadora: Prof. Dr. Leila Maria da Silva Blass] Disponível em: <http://www.sapientia.pucsp.br/tde_arquivos/3/TDE-2007-05-17T12:03:53Z-3171/Publico/Ana%20Tercia%20Sanches.pdf>. Acessado em: 09 de março de 2014.

SCRIBONI, Marília. *Correspondente Bancário é Regulado por Resolução do Banco Central*. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2011-nov-26/correspondente-bancario-regulado- apenas-resolucao-banco-central>>. Acessado em: 01 de março de 2015.

Setor Bancário discute suas contradições sobre terceirização. Disponível em: <<http://www.douradosagora.com.br/noticias/brasil/setor-bancario-discute-suas-contradicoes-sobre-terceirizacao>>. Acessado em: 09 de março de 2014.

SILVA, Rogerio Geraldo Da. A terceirização no Brasil e a Súmula 331 do TST. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 92, set 2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10278>. Acessado em: 01 março de 2015.

SOUZA, Laumar Neves de. *Reestruturação Produtiva no Setor Bancário: A Terceirização e Seus Impactos sobre o Trabalho Bancário*. 1997. 97 f. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Ciências Econômicas) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 1997. [Orientador: Luiz Antonio de Mattos Filgueiras]. Disponível em:

<<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/12265/1/LAUMAR%20NEVES%20DE%20SOUZ A.pdf>> Acessado em 02 de março de 2015.

Súmulas do Superior Tribunal do Trabalho. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html>. Acessado em 01 02 de março de 2015.

TEIXEIRA, Denise Reis. *Terceirização na Administração Pública: Fatores positivos e fatores negativos*. Disponível em: <http://www.tjrj.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=24cfc93a-9170-4edb-9bb6-8182f95e09f4&groupId=10136>. Acessado em: 09 de março de 2014.

Terceirização avança na área meio do Banco do Brasil. Disponível em: <<http://www.bancariosma.org.br/paginas/noticias.asp?p=8264>>. Acessado em: 09 de março de 2014.

Veja como a PL 4330 prejudica os trabalhadores. Disponível em: <<http://www.spbancarios.com.br/Pagina.aspx?id=357>>. Acessado em: 01 de março de 2015.

WROLLI, Rodolfo. *Cresce Terceirização no setor jurídico do BB*. <<http://www.spbancarios.com.br/Noticias.aspx?id=5964>> Acessado em: 05 de março de 2014.