

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

CURSO DE DIREITO

HENRIQUE RABELLO SERAFIM

**EQUIPARAÇÃO TRABALHISTA: EMPREGADOS DAS AGÊNCIAS PRÓPRIAS
DOS CORREIOS EQUIPARADOS AOS BANCÁRIOS EM VIRTUDE DO BANCO
POSTAL, DIANTE DO DESVIO DE FUNÇÃO**

CRICIUMA/SC

2014

HENRIQUE RABELLO SERAFIM

**EQUIPARAÇÃO TRABALHISTA: EMPREGADOS DAS AGÊNCIAS PRÓPRIAS
DOS CORREIOS EQUIPARADOS AOS BANCÁRIOS EM VIRTUDE DO BANCO
POSTAL, DIANTE DO DESVIO DE FUNÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de bacharel no curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientadora: Prof.^a Gabriele Bernardes
Ongaratto

CRICIUMA/SC

2014

HENRIQUE RABELLO SERAFIM

**EQUIPARAÇÃO TRABALHISTA: OS EMPREGADOS DAS AGÊNCIAS
PRÓPRIAS DOS CORREIOS EQUIPARADOS AOS BANCÁRIOS EM VIRTUDE
DO BANCO POSTAL, DIANTE DO DESVIO DE FUNÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de Bacharel, no Curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Linha de Pesquisa em Direito Trabalhista.

Criciúma, 03 de Julho de 2014.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Gabriele Bernardes Ongaratto - Especialista - (UNESC) - Orientadora

Prof.^a Márcia Andreia S. L. Piazza - Especialista - (UNESC)

Prof.^a Letícia Fernandes Pedra Alam - Especialista - (UNESC)

Dedico esta monografia aos meus pais, Gilberto e Cenete, pela incansável dedicação à formação da minha vida estudantil, a minha namorada, Juliane, por todo apoio e dedicação, e aos meus irmãos Adriano e Ricardo, por estarem sempre presentes em minha vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, antes de tudo, por me proporcionar fé e esperança para concluir mais esta etapa da minha vida.

Agradeço aos meus pais, Gilberto e Cenete, por sempre me apoiarem em minhas decisões, tal qual quando decidi optar pela graduação em Direito, e ainda por estarem sempre dispostos a me ajudar em qualquer momento, seja com ensinamentos ou servindo de exemplo.

A minha namora e amiga, Juliane, por me apoiar em minhas decisões, e me acalmar quando as situações estão adversas ao esperado, e ainda, estar sempre ao meu lado, e se mostrar ser uma pessoa que estará eternamente comigo.

Aos meus irmãos, Adriano e Ricardo, por sempre se mostrarem fiéis a mim, e me darem a certeza de que estaremos sempre juntos.

Aos meus compadre e comadre, Bruno e Duda, por estarem sempre presentes em minha vida, e me darem o presente de ser padrinho do Pedro Henrique.

À todos os educadores que passaram por minha trajetória estudantil, desde o ensino fundamental ao superior, por colaborarem com minha formação ética e educacional.

Agradeço a professora Gabriele, que abraçou com tanto carinho e atenção neste trabalho, para que eu pudesse ter a certeza de estar trilhando o caminho certo.

Às ilustres professoras Márcia e Letícia, por participarem da avaliação deste importante trabalho acadêmico.

Ao Colégio São Bento por iniciar minha formação estudantil, preocupando-se sempre em formar cidadãos íntegros e de caráter.

À instituição de ensino UNESC, por proporcionar um ambiente sadio de aprendizagem, onde encontrei pessoas que marcarão minha vida para sempre.

Sou grato a todos aqueles que torcem por meu sucesso e minha realização profissional.

Obrigado!

“Nenhuma lei deve ser obedecida se for injusta, nenhuma regra deve ser obedecida se desprezar a virtude, nenhum regime político deve ser obedecido se for tirânico e assassino.”

Sócrates

RESUMO

A presente monografia tem como objetivo principal analisar o desvio de função e a equiparação trabalhista dos empregados dos Correios que exercem atividades no Banco Postal em relação aos bancários. A pesquisa resulta em três capítulos elaborados através do método dedutivo, através de pesquisa teórica, com o emprego de material bibliográfico e documento legal. O primeiro capítulo consiste em um estudo sobre a conceituação de empregado público, e sobre os direitos dos trabalhadores celetistas, bem como os princípios da administração pública. Em seguida, no segundo capítulo, a análise na legislação sobre correspondentes bancários e o Banco Postal, e ainda um estudo sobre os editais de contratação dos Correios e o estatuto dos bancários. Por fim, no terceiro capítulo, os conceitos de equiparação trabalhista e desvio de função serão analisados, e de forma prática através de jurisprudências dos TRT's e do TST. O estudo trás a conclusão de que há possibilidade de indenização aos empregados dos Correios pela sua atividade exercida no Banco Postal em virtude do reconhecimento jurídico de alguns direitos adquiridos pelos bancários, pois tais estão exercendo atividades típicas destes, como: abertura de conta, realização de empréstimo, solicitação de cartão de crédito, e ainda, embasado nos editais de seleção, a indenização por desvio de função, pelo qual o edital prevê as funções a serem exercidas pelos empregados, sendo que tais, na prática, estão sendo desvirtuadas em prol exclusivamente dos Correios e das instituições financeiras, do qual exigem o cumprimento de atividades não previstas nos documentos de seleção.

Palavras-chave: Equiparação trabalhista. Desvio de função. Banco Postal.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

§	Parágrafo
Art.	Artigo
Nº	Número
P.	Página
CF	Constituição Federal
OJ	Orientação Jurisprudencial
SDI	Seção de dissídios individuais
BACEN	Banco Central
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 EMPREGADO PÚBLICO E OS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA .	13
2.1 DISTINÇÃO ENTRE EMPREGADO PÚBLICO E SERVIDOR PÚBLICO.	13
2.2 DIREITO DOS TRABALHADORES NA CF E NA CLT	16
2.2.1 PRINCÍPIOS INERENTES ÀS RELAÇÕES TRABALHISTAS.....	18
2.3 PRINCÍPIOS EXPRESSOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	20
2.4 PRINCÍPIOS IMPLÍCITOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	23
3 BANCO POSTAL E OS BANCÁRIOS	28
3.1 ESTATUTO DOS BANCÁRIOS	28
3.2 EDITAL DE SELEÇÃO PARA CONCURSO DOS CORREIOS.....	30
3.3 CORRESPONDENTE BANCÁRIO.....	32
3.4 BANCO POSTAL.....	34
4 DESVIO DE FUNÇÃO, EQUIPARAÇÃO TRABALHISTA E JURISPRUDÊNCIAS	37
4.1 DESVIO DE FUNÇÃO E EQUIPARAÇÃO TRABALHISTA.....	37
4.2 JURISPRUDÊNCIAS ACERCA DO BANCO POSTAL.....	42
4.2.1 JURISPRUDÊNCIAS FAVORÁVEIS À EQUIPARAÇÃO.....	42
4.2.2 JURISPRUDÊNCIAS NÃO FAVORÁVEIS À EQUIPARAÇÃO.....	45
5 CONCLUSÃO	49
REFERÊNCIAS.....	51

1 INTRODUÇÃO

Sabe-se que os assuntos referentes a ações trabalhistas estão diariamente pautados em nossas vidas, e isso ocorre pelo fato de todos estarmos ligados com relações trabalhistas, seja como empregado, ou como empregador.

Sendo assim, a Lei 4.452 de 1º de maio de 1943, na forma da consolidação das leis do trabalho, rege em todo o âmbito nacional as relações empregatícias.

Os sindicatos dos empregados e empregadores, de forma regional e representando uma certa categoria profissional, estabelecem juntos as convenções e acordos de trabalho.

Assim, a jurisprudência entende que tais acordos e convenções possuem validade local, e normatizam a funcionalidade jurídica de determinada categoria profissional em determinada região.

Desta forma, as garantias e os direitos adquiridos por determinada categoria profissional não se estende a outros, gerando desta forma a controvérsia se ambas realizarem as mesmas atividades, com os mesmos fins.

Baseado nessa crescente preocupação em se manter relações trabalhistas justas e igualitárias, condição prevista constitucionalmente, o presente trabalho analisará a aplicabilidade de indenização por equiparação trabalhista e desvio de função aos empregados públicos dos Correios.

O objetivo final do presente trabalho de conclusão de curso é a obtenção de título de Bacharel em Direito pela Universidade do Extremo Sul Catarinense, cuja pesquisa tem como objetivo central estudar a possível indenização por equiparação trabalhista e desvio de função aos empregados públicos dos Correios, e sua aplicação na jurisprudência.

A pesquisa tem como objetivos específicos: analisar os conceitos de empregado público, equiparação trabalhista, desvio de função e as formas de indenização; estudar as relações contratuais entre o BACEN, Correios e banco financeiro; estudar os princípios da isonomia e os que regem a administração pública; analisar as jurisprudências dos TRT's e TST do período de 2011 a 2014.

A pesquisa é dividida em três capítulos elaborados pelo método de abordagem dedutivo e método de procedimento teórico e bibliográfico, por meio de consultas em doutrinas, legislação e jurisprudência.

O primeiro capítulo consiste em um estudo sobre a conceituação de empregado público, diferenciando-o de servidor público, e ainda versa sobre os direitos dos trabalhadores celetistas, bem como os princípios da administração pública e da isonomia.

Em seguida, no segundo capítulo, será abordado pesquisa sobre o correspondente bancário e o Banco Postal, e ainda um estudo sobre o edital de contratação dos Correios e o estatuto dos bancários.

Por fim, no terceiro capítulo, os conceitos de equiparação trabalhista e desvio de função serão analisados, e de forma prática, através de jurisprudências, pelo qual os TRT's e TST dentre 2012 e 2014 aplicam-nas aos empregados dos Correios que exercem a função do Banco Postal.

2 EMPREGADO PÚBLICO E OS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

O primeiro capítulo consiste em um estudo sobre a conceituação de empregado público, diferenciando-o de servidor público, e ainda versa sobre os direitos dos trabalhadores celetistas, bem como os princípios expressos e implícitos da administração pública.

2.1 DISTINÇÕES ENTRE EMPREGADO PÚBLICO E SERVIDOR PÚBLICO

O organograma que classifica os agentes públicos é a principal fonte para se entender a diferença entre empregado público e servidor público. Mas, antes disso é necessário compreender o significado de agente público.

O conceito para agente público é muito abrangente, e possui sua conceituação no Art. 2º da Lei 8.492/1992, que versa sobre improbidade administrativa.

Art. 2º. Reputa-se agente público, para os efeitos desta lei, todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função nas entidades mencionadas no artigo anterior. (BRASIL, 2014).

Sendo assim, entende-se por agente público como sendo o gênero, e como sendo suas espécies o agente político, os ocupantes de cargo eletivo transitório ou cargo vitalício, e agente administrativo aqueles que exercem emprego público, cargo público ou função pública, e ainda há outra espécie, os particulares em colaboração com o estado, que como menciona Dirley da Cunha, “Estão incluídas nesta categoria as pessoas físicas, que, sem perderem a qualidade de particulares, prestam serviços ao Estado sem vínculo empregatício, de forma remunerada ou não, ainda que eventualmente”. (2006, p. 208). Ainda:

[...] agentes políticos constituem, na realidade, categoria própria de agente público. Porém, sem dúvida, no título e seções referidas, a Carta Magna, para fins de tratamento jurídico, coloca-os como se fossem servidores públicos, sem embargo de os ter como agentes políticos, como se verá mais adiante. Todos os cargos vitalícios são ocupados por agentes políticos, porém estes também ocupam cargos em comissão, como os Ministros dos Estado. Normalmente deverão ser regidos pelo regime estatutário, contudo alguns estão obrigatoriamente submetidos a um regime estatutário de natureza peculiar, a exemplo da Magistratura e do Ministério Público.

(MEIRELLES, 2004, p. 222).

Como espécie de agente administrativo temos os servidores públicos, que possuem um cargo público e são regidos por lei própria, os empregados públicos, que possuem um emprego público e são regidos pela CLT, e os detentores de função pública, que possuem função temporária e são regidos pela CLT ou lei própria. Com relação a este assunto a CF no artigo 37 inciso I, é clara, “os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei”. (BRASIL, 2014).

Quando se fala em servidor público logo se menciona aquele que é regido por lei própria, ou seja, por um estatuto criado especialmente para os servidores daquela cidade, no caso de servidores municipais, daquele estado, no caso de servidores estaduais, e daquele país, no caso de servidores federais, sendo estes, os servidores federais, regidos pela lei 8.112 de 11 de dezembro de 1990.

Os servidores públicos ocupam cargo público de provimento efetivo na administração direta, autarquia ou fundação pública, e em caso de lide trabalhista, estas são resolvidas na justiça comum estadual ou federal. Após 3 anos de estágio probatório adquirem a estabilidade, e isto se ratifica no artigo 41 da CF, “são estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público”.

Esta estabilidade somente será perdida após sentença judicial transitado e julgado, ou processo administração do qual lhe seja assegurado ampla defesa, ou ainda em caso de avaliação periódica de desempenho, conforme versa o Art. 41, § 1º da CF.

§ 1º O servidor público estável só perderá o cargo:

I - em virtude de sentença judicial transitada em julgado;

II - mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa;

III - mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa. (BRASIL, 2014).

Com relação ao empregado público, aquele que o ocupa é detentor de emprego público, e o seu regime de contrato é a CLT, por isso é comum chamá-lo de celetista. Apesar de seu regime ser celetista, o empregado público deve prestar concurso público para poder ocupar a vaga em aberto, conforme menciona o Art. 37,

II da CF.

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração. (BRASIL, 2014).

Os empregados públicos não possuem estabilidade, e prestam serviço à administração pública indireta. No que tange à empresa pública e sociedade de economia mista, servindo de exemplo os Correios, denominada no direito administrativo como uma empresa pública, para assim ser classificada o governo deve ser possuidor de 100 % do capital da empresa.

A demissão de empregado público pode ocorrer, mas esta deve ser motivada, que é o ato praticado pelo empregado que contraria os princípios da administração pública ou da CLT, e ter motivação, que é a literalidade do ato praticado pelo empregado, e tal lide será julgada pela justiça do trabalho. Sendo assim, tal ato é evidenciado na jurisprudência do TRT da 1ª região no MS nº 427/1999/RJ.

"Empresa pública. Dispensa. Reintegração Administração Pública Indireta. Dispensa imotivada. Artigo 37 CRFB/88. Ato nulo. Reintegração. A Impetrante – Empresa Pública – está Adstrita a respeitar os princípios basilares da Administração Pública, incluindo-se dentre estes o da motivação dos atos, que, aliás, era o cerne da denunciada convenção 158 da OIT – estabelecimento de critérios objetivos para os distratos de iniciativa do empregador, a demonstração da necessidade de dispensa. Os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência (Emenda Constitucional n. 20/98) devem nortear os atos praticados pelos agentes da Administração Pública direta, indireta ou fundacional de qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Não é lícito à impetrante despedir imotivadamente o seu empregado. A demissão somente seria possível se houvesse justa causa ou razão de ordem econômico-financeira, ou de ordem técnica, devidamente fundamentada no ato de dispensa". (BRASIL, 2014).

E, ainda, para concretizar este entendimento, a Orientação Jurisprudencial 247-1 no inciso II, da Seção de dissídios individuais do TST confirma expressamente a necessidade de motivação para a dispensa de empregado dos Correios.

II - A validade do ato de despedida do empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) está condicionada à motivação, por gozar a empresa do mesmo tratamento destinado à Fazenda Pública em relação à

imunidade tributária e à execução por precatório, além das prerrogativas de foro, prazos e custas processuais. (BRASIL, 2014).

Dentre as diferenças estabelecidas entre os empregados públicos e os servidores públicos as que mais agravam a distinção entre ambos são o regime de trabalho celetista e estatutário, jurisdição para resolver conflitos, sendo justiça comum e justiça do trabalho, estabilidade adquirida pelos servidores públicos, e não pelos empregados públicos, e finalmente, a instituição para qual prestarão o serviço, sendo a administração direta, autarquias e fundações públicas para os servidores públicos, e empresa pública e sociedade de economia mista para os empregados públicos.

2.2 DIREITOS DOS TRABALHADORES NA CF E NA CLT

A Constituição Federal, logo no seu Art. 1º apresenta os princípios fundamentais dos quais possui o estado democrático de direito.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

- I - a soberania;
- II - a cidadania;
- III - a dignidade da pessoa humana;
- IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
- V - o pluralismo político. (BRASIL, 2014).

Para o doutrinador Rizzato Nunes, a dignidade é suprema, e como tal não pode ser distorcida por motivos alheios à sua grande relevância. "[...] a dignidade é garantida por um princípio. Logo, é absoluta, plena, não pode sofrer arranhões nem ser vítima de argumentos que a coloquem num relativismo." (2002, p. 46).

O trabalho é um direito social garantido pela Constituição Federal em seu Art. 6º, sendo de inegável importância para a vivência do ser humano, tais quais outros itens elencados neste mesmo artigo, como saúde, segurança, moradia, etc.

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (BRASIL, 2014).

São 34 direitos garantidos aos trabalhadores na Constituição Federal no

artigo 7º, sendo este um rol exemplificativo, pois a CLT como norma específica, normatiza todos os direitos e garantias adquiridos pelos trabalhadores.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

- I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - fundo de garantia do tempo de serviço;
- IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;
- V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;
- VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
- IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno [...]. (BRASIL, 2014).

A CLT, como norma específica que é, traz ao ordenamento jurídico todas as informações necessárias para a regulação das relações trabalhistas, e em seu artigo 3º é definido o conceito de empregado.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (BRASIL, 2014).

A igualdade de remuneração entre homens e mulheres está normatizada no artigo 5º, do qual se duas pessoas de sexos diferentes realizarem a mesma atividade devem receber o mesmo salário, “A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”. (BRASIL, 2014).

Ainda, de forma expressa, a CLT evidencia os prazos prescricionais e decadências dos trabalhadores, do qual o prazo prescricional é aquele onde o trabalhador busca a justiça para obter um direito adquirido em um contrato de trabalho, e decadencial é o prazo do qual o empregado terá seu direito retroagido desde protocolada a petição inicial.

Art. 11 - O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve:
I - em cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;
II - em dois anos, após a extinção do contrato de trabalho, para o trabalhador rural. (BRASIL, 2014).

Ainda, na Constituição Federal em seu artigo 7º, XXIX, há incidência dos respectivos prazos.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho. (BRASIL, 2014).

Desta forma, a Constituição Federal, de forma ampla, e a CLT, de forma específica, resguardam as relações trabalhistas, de modo a prevenir ou reparar eventuais situações que possam ocorrer e prejudicar alguma das partes.

2.2.1 PRINCÍPIOS INERENTES ÀS RELAÇÕES TRABALHISTAS

São vários os princípios que regem o direito do trabalho e as relações trabalhistas, e dentre todos estes, os mais importantes para o trabalho proposto serão tratados a seguir, sendo estes, princípio da norma mais favorável, princípio da irrenunciabilidade das garantias legais do trabalhador, princípio da primazia da realidade e princípio da irredutibilidade salarial.

O primeiro princípio a ser estudado é o da norma mais favorável o qual decorre do princípio da proteção, do qual a proteção ao trabalhador é evidenciado pela norma que mais o favorece na relação trabalhista, sendo isso muito comum ver-se na prática nos casos de confronto entre a CLT e convenção coletiva, onde a mais favorável é que irá perpetuar.

O princípio da proteção do trabalhador resulta das normas imperativas, e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade. (MARANHÃO; SUSSEKINDI; VIANNA, 1999, p. 152).

A irrenunciabilidade das garantias legais do trabalhador é o princípio que conserva os direitos e garantias já adquiridos pelo trabalhadores, não podendo este

renunciá-los, fazendo com que desta forma o trabalhador tenha segurança jurídica, formal e material. “A irrenunciabilidade manifesta-se não só pelo seu caráter inderrogável constante do preceito legal, mas também por meio da declaração de nulidade de todo ato cujo objetivo é estabelecer solução diferente da estipulada pelo legislador”, como, aliás, ressalta Plá Rodriguez. (2000, p. 59).

A súmula 276 do TST é um exemplo de tal princípio, “O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego”. (BRASIL, 2014).

O princípio da primazia da realidade, como forma de proteger a relação trabalhista e o empregado, visto que este é o lado frágil da relação, evidencia os fatos ocorridos, e não os documentos apresentados como no direito cível. Ainda, “[...] em razão do qual a relação objetiva, evidenciada pelos fatos, define a verdadeira relação jurídica estipulada pelos contratantes, ainda que sob capa simulada, não corresponda à realidade”. (MARANHÃO; SUSSEKINDI; VIANNA, 1999, p. 129).

O artigo 9º da CLT versa que “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. (BRASIL, 2014).

O salário é a forma pelo qual o trabalhador terá o seu trabalho pago, e assim possa garantir a sua qualidade de vida, sendo proibido a sua redução, conforme o princípio da irredutibilidade salarial.

O renomado doutrinador Américo Plá Rodriguez, de forma categórica, ensina que, “Ninguém pode pensar que se vá diminuir o nível das retribuições já alcançadas, porque contraria o princípio básico da irredutibilidade do salário e da condição mais benéfica”. (2000, p. 144)

Versa o artigo 7º, VI da CF, “Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo” (BRASIL, 2014), e ainda, conforme o artigo 7º, IV da CF, o salário deve garantir todas as necessidades básicas da pessoa.

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim. (BRASIL, 2014).

Sendo inerentes às relações trabalhistas, os princípios servem de base para a normatização, atuando de forma a ilustrar as situações em que há desigualdades, ou até mesmo carência de norma.

2.3 PRINCÍPIOS EXPRESSOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A administração pública direta e indireta é norteadada por diversos princípios, sendo estes reguladores da sua estrutura e de seu modo de atuar perante outros órgãos, a sociedade, e até mesmo perante outro país.

O regime jurídico administração é o fim pelo qual as regras e princípios existem e estão presentes na administração pública, como bem nos ensina Marçal Justen Filho.

O regime jurídico de direito público consiste no conjunto de normas jurídicas que disciplinam o desempenho de atividades e de organizações de interesse coletivo, vinculadas direta ou indiretamente à realização dos direitos fundamentais, caracterizado pela ausência de disponibilidade e pela vinculação à satisfação de determinados fins. (2005, p. 48).

Dentre os princípios expressos da administração pública, a Constituição Federal no artigo 37 elenca a legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, dos quais todos serão estudados neste tópico.

O princípio da legalidade traduz ao agente público que somente perante lei que o autorize poderá ele agir, sendo assim, se a lei não prever, não poderá o agente agir. Maria Sylvia Zanella Di Pietro, renomada doutrinadora do direito administrativo, consagra este princípio como um dos pilares base da administração pública.

Este princípio, juntamente com o de controle da Administração pelo Poder Judiciário, nasceu com o Estado de Direito e constitui uma das principais garantias de respeito aos direitos individuais. Isto porque a lei, ao mesmo tempo em que os define, estabelece também os limites da atuação administrativa que tenha por objeto a restrição ao exercício de tais direitos em benefício da coletividade. É aqui que melhor se enquadra aquela idéia de que, na relação administrativa, a vontade da Administração Pública é a que decorre da lei. (2006, p. 67).

Hely Lopes Meirelles concretiza este entendimento ao caracterizar esta diferenciação entre o público e o privado frente ao princípio da legalidade.

Na Administração Pública não há liberdade nem vontade pessoal. Enquanto na administração particular é lícito fazer tudo que a lei não proíbe, na Administração Pública só é permitido fazer o que a lei autoriza. A lei para o particular significa "pode fazer assim"; para o administrador público "deve fazer assim". (2004, p. 88).

Ainda, como forma de aplicação do princípio da legalidade foi editada a súmula 473 do STF.

Súmula 473 - A administração pode anular seus próprios atos, quando eivados de vícios que os tornam ilegais, porque deles não se originam direitos; ou revogá-los, por motivo de conveniência ou oportunidade, respeitados os direitos adquiridos e ressalvada, em todos os casos, a apreciação judicial. (BRASIL, 2014).

Dentre os remédios constitucionais elencados na Constituição Federal, o Habeas Data e o Habeas Corpus, previstos no artigo 5º da CF, servem para eximir o cidadão do uso de ilegalidade do agente público.

LXVIII - conceder-se-á "habeas-corpus" sempre que alguém sofrer ou se achar ameaçado de sofrer violência ou coação em sua liberdade de locomoção, por ilegalidade ou abuso de poder;
LXIX - conceder-se-á mandado de segurança para proteger direito líquido e certo, não amparado por "habeas-corpus" ou "habeas-data", quando o responsável pela ilegalidade ou abuso de poder for autoridade pública ou agente de pessoa jurídica no exercício de atribuições do Poder Público; (BRASIL, 2014).

O princípio da impessoalidade prevê que todos devem ser tratados de forma igualitária, mas aos desiguais deve-se tratar de forma desigual na forma que possam tornar-se iguais aos demais. José dos Santos Carvalho Filho foi extremamente feliz ao citar o referido princípio.

O princípio objetiva a igualdade de tratamento que a Administração deve dispensar aos administrados que se encontrem em idêntica situação jurídica. Nesse ponto, representa uma faceta do princípio da isonomia. Por outro lado, para que haja verdadeira impessoalidade, deve a Administração voltar-se exclusivamente para o interesse público, e não para o privado, vedando-se, em consequência, sejam favorecidos alguns indivíduos em detrimento de outros e prejudicados alguns para favorecimento de outros. (2006, p. 17).

A administração pública no princípio da moralidade está vinculada à probidade e à honestidade, que neste sentido dá a obrigação de ser fiel ao interesse

público como bem definido na lei. Segundo Celso Antônio Bandeira de Mello, a violação da moralidade implica em ato ilícito, do qual viola o próprio Direito.

A Administração e seus agentes têm de atuar na conformidade de princípios éticos. Violá-los implicará violação ao próprio Direito, configurando ilicitude que assujeita a conduta viciada a invalidação, porquanto tal princípio assumiu foros de pauta jurídica, na conformidade do art. 37 da Constituição. (2005, 119).

José dos Santos Carvalho Filho alerta que a imoralidade consiste em improbidade administrativa, e como tal deve ser punida segundo a lei 8.429 de 2/6/1992.

A falta de moralidade administrativa pode afetar vários aspectos da atividade da Administração. Quando a imoralidade consiste em atos de improbidade, que, como regra, causam prejuízos ao erário público, o diploma regulador é a Lei nº 8.429, de 2/6/1992, que prevê as hipóteses configuradoras da falta de probidade na Administração, bem como estabelece as sanções aplicáveis a agentes públicos e a terceiros, quando responsáveis por esse tipo ilegítimo de conduta. (2006, p. 83).

O princípio da publicidade consiste no fato de que todo ato da administração pública, seja ela direta ou indireta, deve ser publicizado, é dever a clareza e transparência dos atos administração. E também, para ter validade, os atos administração devem ser públicos, e assim tornarem-se válidos, havendo sua coerência com a legislação vigente. O Art. 5º, LX da CF traduz esta ideia, “A lei só poderá restringir a publicidade dos atos processuais quando a defesa da intimidade ou o interesse social o exigirem”. (BRASIL, 2014).

José Afonso da Silva nos transmite essa literalidade de transparência que deve haver na administração pública.

A publicidade sempre foi tida como um princípio administrativo, porque se entende que o Poder Público, por ser público, deve agir com a maior transparência possível, a fim de que os administrados tenham, a toda hora, conhecimento do que os administradores estão fazendo. (2000, p. 653).

Antônio A. Queiroz Teles vai mais longe e diz que o princípio da publicidade não é partícula do direito administração, mas nele se manifesta.

Ora, os atos administrativos são espécies do ato jurídico, logo, nas mesmas condições, serão públicos. Basta tal raciocínio para concluir-se que o

princípio da publicidade também não é particular do direito administrativo, embora nele se manifeste com toda evidência. (1995, p. 42).

O princípio da eficiência visa aprimorar os serviços prestados pela administração pública, no sentido de que a sociedade, consumidora final, esteja satisfeita com a qualidade dos serviços prestados. Maria Silvy Zanella Di Pietro nos trás a imensidão que é este princípio ao defini-lo tão sabiamente.

O princípio da eficiência apresenta, na realidade, dois aspectos: pode ser considerado em relação ao modo de atuação do agente público, do qual se espera o melhor desempenho possível de suas atribuições, para lograr os melhores resultados; e em relação ao modo de organizar, estruturar, disciplinar a Administração Pública, também com o mesmo objetivo de alcançar os melhores resultados na prestação do serviço público. Vale dizer que a eficiência é princípio que se soma aos demais princípios impostos à Administração, não podendo sobrepor-se a nenhum deles, especialmente ao da legalidade, sob pena de sérios riscos à segurança jurídica e ao próprio Estado de Direito. (2006, p. 64).

Ainda, nas palavras de Alexandre de Moraes, o princípio da eficiência é imposto à administração pública direta e indireta pra a realização de serviços competentes ao bem comum.

Assim, princípio da eficiência é o que impõe à administração pública direta e indireta e a seus agentes a persecução do bem comum, por meio do exercício de suas competências de forma imparcial, neutra, transparente, participativa, eficaz, sem burocracia e sempre em busca da qualidade, rimando pela adoção dos critérios legais e morais necessários para melhor utilização possível dos recursos públicos, de maneira a evitarem-se desperdícios e garantir-se maior rentabilidade social. (1999, p. 30).

Assim, os princípios expressos na Constituição Federal regem a administração pública no seu modo de atuar perante a sociedade e, também perante outros órgãos da própria administração pública, ou outros entes da federação.

2.4 PRINCÍPIOS IMPLÍCITOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Além dos princípios da administração pública expressos na Constituição Federal, muitos outros princípios estão também presentes na sua estrutura, e possuem a funcionalidade de regular a sua atuação, mantendo assim o controle dos atos praticados.

Dentre os vários princípios da administração pública, somente serão apresentados aqueles de maior relevância e aplicabilidade ao objeto do presente estudo, sendo estes: legitimidade e economicidade, presentes no artigo 70 da CF; probidade, presente no artigo 37, § 4º da CF; indisponibilidade do interesse público e supremacia do interesse público, presentes no art. 2º, parágrafo único, da Lei 9.784/99.

O princípio da legitimidade é muitas vezes confundido com o princípio da legalidade, mas em consonância as palavras de Norberto Bobbio, fica evidente a diferença entre ambos os princípios.

Na linguagem política, entende-se por legalidade um atributo e um requisito do poder, daí dizer-se que um poder é legal ou age legalmente ou tem o timbre da legalidade quando é exercido no âmbito ou de conformidade com leis estabelecidas ou pelo menos aceitas. Embora nem sempre se faça distinção, no uso comum e muitas vezes até no uso técnico, entre legalidade e legitimidade, costuma-se falar em legalidade quando se trata do exercício do poder e em legitimidade quando se trata de sua qualidade legal: o poder legítimo é um poder cuja titulação se encontra alicerçada juridicamente; o poder legal é um poder que está sendo exercido de conformidade com as leis. O contrário de um poder legítimo é um poder de fato; o contrário de um poder legal é um poder arbitrário. (2008, p. 674).

O artigo 70 da CF apresenta um exemplo do princípio da legitimidade, no qual possui o Congresso Nacional autonomia para fiscalizar as contas da União, exercido através de controle externo.

Art. 70. A fiscalização contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial da União e das entidades da administração direta e indireta, quanto à legalidade, legitimidade, economicidade, aplicação das subvenções e renúncia de receitas, será exercida pelo Congresso Nacional, mediante controle externo, e pelo sistema de controle interno de cada Poder. (BRASIL, 2014).

O princípio da economicidade é representado pela devida aplicação financeira do orçamento, cabendo à administração pública esta função. Oliveira, Horvath e Tambasco explicam.

Economicidade diz respeito a se saber se foi obtida a melhor proposta para a efetuação da despesa pública, isto é, se o caminho perseguido foi o melhor e mais amplo, para chegar-se à despesa e se ela fez-se com modicidade, dentro da equação custo-benefício". (1990, p. 94).

No artigo 70 da Constituição Federal, também está presente a economicidade nos gastos públicos, cabendo ao Congresso Nacional este controle, agindo como fiscalizador externo ao órgão fiscalizado. Como forma de exemplificar com outra norma este princípio, pode-se utilizar o artigo 12, III da Lei 8.666/93, do qual dispõe sobre os procedimentos de licitações, “Nos projetos básicos e projetos executivos de obras e serviços serão considerados principalmente os seguintes requisitos: III - economia na execução, conservação e operação”. (BRASIL, 2014).

O princípio da probidade atua de forma a preservar que atos ilícitos (improbidade) praticados por particulares ou agentes públicos dilacerem a administração pública, e tal ato é mencionado no artigo 37, § 4º da CF.

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

§ 4º - Os atos de improbidade administrativa importarão a suspensão dos direitos políticos, a perda da função pública, a indisponibilidade dos bens e o ressarcimento ao erário, na forma e gradação previstas em lei, sem prejuízo da ação penal cabível. (BRASIL, 2014).

Como mencionado anteriormente, a improbidade é o agente público ou o particular agindo de forma a obter vantagem sobre a administração pública, sendo esta vantagem para si ou para terceiro. Filho, Rosa e Júnior conceituam muito bem o ato de improbidade.

Numa primeira aproximação, improbidade administrativa é o designativo técnico para a chamada corrupção administrativa, que, sob diversas formas, promove o desvirtuamento da Administração Pública e afronta os princípios nucleares da ordem jurídica (Estado de Direito, Democrático e Republicano), revelando-se pela obtenção de vantagens patrimoniais indevidas às expensas do erário, pelo exercício nocivo das funções e empregos públicos, pelo tráfico de influência nas esferas da Administração Pública e pelo favorecimento de poucos em detrimento dos interesses da sociedade, mediante a concessão de obséquios e privilégios ilícitos. (1999, p. 39).

Com relação aos princípios da indisponibilidade do interesse público e supremacia do interesse público, é devido primeiramente entender a definição de interesse público, e como sabiamente nos ensina Celso Antônio Bandeira de Mello.

Ao se pensar em interesse público, pensa-se, habitualmente, em uma categoria contraposta à de interesse privado, individual, isto é, ao interesse pessoal de cada um. Acerta-se em dizer que se constitui no interesse do

todo, ou seja, do próprio conjunto social, assim como acerta-se também em sublinhar que não se confunde com a somatória dos interesses individuais, peculiares de cada qual. Dizer isto, entretanto, é dizer muito pouco para compreender-se verdadeiramente o que é interesse público. (2005, p. 59).

O princípio da indisponibilidade do interesse público rege-se pelo fundamento de que não se pode abster dos interesses da administração pública por conta de agente público, visto ser a coletividade a titular, e conforme Carvalho Filho.

Os bens e interesses públicos não pertencem à Administração nem a seus agentes. Cabe-lhes apenas geri-los e por eles velar em prol da coletividade, esta sim a verdadeira titular dos direitos e interesses públicos. (2006, p.31).

Neste mesmo sentido ensina Diógenes Gasparini.

Não se acham, segundo esse princípio, os bens, direitos, interesses e serviços públicos à livre disposição dos órgãos públicos, a quem apenas cabe curá-los, ou do agente público, mero gestor da coisa pública. (2012, p.72).

E ainda, Celso Antônio Bandeira de Mello.

Significa que sendo interesses qualificados como próprios da coletividade – internos ao setor público – não se encontram a livre disposição de quem quer que seja, por inapropriáveis. O próprio órgão administrativo que os representam não tem disponibilidade sobre eles, no sentido de que lhe incube apenas curá-los – o que é também um dever - na estrita conformidade do que dispuser a itentio legis. (2005, p.69).

A supremacia do interesse público, princípio de extrema importância, traduz que frente ao interesse particular e o interesse público, deve-se primar pelo interesse público sobre o particular, e Di Pietro confirma isto.

O individualismo foi substituído pelo princípio que hoje serve de fundamento para todo o direito público e que vincula a Administração em todas as suas decisões: o de que os interesses públicos tem supremacia sobre os individuais. (2006, p.69).

No artigo 2º, II da lei 9.784/99, está a previsão de que o interesse público deve estar prevalecer ao interesse particular.

Art. 2º A Administração Pública obedecerá, dentre outros, aos princípios da legalidade, finalidade, motivação, razoabilidade, proporcionalidade,

moralidade, ampla defesa, contraditório, segurança jurídica, interesse público e eficiência.

II - atendimento a fins de interesse geral, vedada a renúncia total ou parcial de poderes ou competências, salvo autorização em lei; (BRASIL, 2014).

É oportuno salientar que entre os princípios da indisponibilidade do interesse público e supremacia do interesse público, apesar de suas semelhanças, possuem aplicações diferentes, sendo que este regula a prevalência do interesse público frente a um particular, e aquele a indisposição do patrimônio público por vontade do agente público.

3 BANCO POSTAL E OS BANCÁRIOS

O segundo capítulo consiste em um estudo sobre o estatuto dos bancários, bem como atividades a serem exercidas pelos empregados dos Correios segundo o edital de seleção do concurso, e ainda a legislação acerca de correspondente bancário e Banco Postal.

3.1 ESTATUTO DOS BANCÁRIOS

De forma a entender as relações trabalhistas, bem como os direitos e deveres dos bancários, serão utilizadas as publicações do CONTRAF (Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro) como base do estudo.

De início é cabível verificar como está a situação dos bancários em relação à sua segurança trabalhista, visto que os Correios, através do Banco Postal está atuando de forma preponderante em atividades financeiras, o que pode causar grande déficit aos bancários.

O CONTRAF divulgou no início de 2014 um estudo sobre o saldo de empregos no setor bancário, onde fica evidente a queda de aproximadamente 1 mil empregos.

Nos dois primeiros meses de 2014, houve corte de 1.864 postos de emprego bancário em todo o país. Os estados com maiores cortes foram São Paulo, Rio de Janeiro e Minas Gerais. A análise por setor de atividade econômica demonstra que os “Bancos múltiplos, com carteira comercial” - CNAE que engloba grandes instituições como Itaú Unibanco, Bradesco, Santander, HSBC e Banco do Brasil - foram os principais responsáveis pelos cortes de emprego, enquanto a Caixa Econômica Federal gerou 826 novas vagas. As mulheres admitidas no setor receberam salários equivalentes a 75,2% do salário dos homens admitidos no mesmo período. (BRASIL, 2014).

A convenção coletiva de trabalho dos bancários 2013/2014 na cláusula 5ª, fixa para aqueles que estão ingressando na atividade financeira, o piso salarial dos bancários em suas várias funções, bem como a jornada máxima a ser exercida.

Durante a vigência desta Convenção, para a jornada de 6 (seis) horas, nenhum bancário poderá ser admitido com salário inferior aos seguintes valores:

- a) Pessoal de Portaria, Contínuos e Serventes: R\$ 1.048,91 (um mil, quarenta e oito reais e noventa e um centavos);
- b) Pessoal de Escritório: R\$ 1.503,32 (um mil, quinhentos e três reais e trinta e dois centavos);
- c) Tesoureiros, Caixas e outros empregados de Tesouraria, que efetuam pagamentos ou recebimentos: R\$ 1.503,32 (um mil, quinhentos e três reais e trinta e dois centavos). (BRASIL, 2014).

Como visto anteriormente, a jornada de trabalho do bancário será de 6 horas, sendo que será concedido verbas indenizatórias a título de horas extras quando for exercido atividade além desta carga horária, cabendo este adicional de 50% da hora normal, conforme cláusula 8ª da convenção coletiva de trabalho 2013/2014.

As horas extraordinárias serão pagas com o adicional de 50% (cinquenta por cento).

Parágrafo Primeiro

Quando prestadas durante toda a semana anterior, os bancos pagarão, também, o valor correspondente ao repouso semanal remunerado, inclusive sábados e feriados.

Parágrafo Segundo

O cálculo do valor da hora extra será feito tomando-se por base o somatório de todas as verbas salariais fixas, entre outras, ordenado, adicional por tempo de serviço, gratificação de caixa e gratificação de compensador. (BRASIL, 2014).

O auxílio refeição é outro direito adquirido pelos bancários, sendo constituído expressamente na cláusula 14ª na convenção coletiva de trabalho 2013/2014.

Os bancos concederão aos seus empregados auxílio refeição no valor de R\$ 23,18 (vinte e três reais e dezoito centavos), sem descontos, por dia de trabalho, sob a forma de tíquetes refeição ou tíquetes alimentação, facultado, excepcionalmente, o seu pagamento em dinheiro, ressalvadas as situações mais favoráveis relacionadas às disposições da cláusula e seus parágrafos, inclusive quanto à época de pagamento. (BRASIL, 2014).

Ainda, de forma cumulativa ao auxílio refeição, é devido ao bancário o auxílio de cesta alimentação, conforme cláusula 15ª da convenção coletiva de trabalho 2013/2014, cabendo ao banco pagá-lo em quatro parcelas, junto com a entrega do auxílio refeição.

Os bancos concederão aos seus empregados, cumulativamente com o benefício da cláusula anterior, Auxílio Cesta Alimentação, no valor mensal de R\$ 397,36 (trezentos e noventa e sete reais e trinta e seis centavos) sob a forma de 4 (quatro) tíquetes, no valor de R\$ 99,34 (noventa e nove reais e

trinta e quatro centavos) cada um, junto com a entrega do Auxílio Refeição previsto na cláusula anterior, observadas as mesmas condições estabelecidas no seu caput e §§ 2º e 6º. (BRASIL, 2014).

O caixa e o tesoureiro possuem extrema responsabilidade nas cobranças que realizam, visto o potencial erro que pode ocorrer, gerando pra si o dever de suprir a falta dos valores relacionados. Assim a convenção coletiva de trabalho 2013/2014, na cláusula 12ª, é fática ao conceder ao bancário que exerce esta atividade a gratificação de caixa no valor de R\$ 394,42.

Fica assegurado aos empregados que efetivamente exerçam e aos que venham a exercer, na vigência da presente Convenção, as funções de Caixa e Tesoureiro o direito à percepção de R\$ 394,42 (trezentos e noventa e quatro reais e quarenta e dois centavos) mensais, a título de gratificação de caixa, respeitando-se o direito dos que já percebem esta mesma vantagem em valor mais elevado. (BRASIL, 2014).

Visto as garantias dos bancários, é perceptível que os direitos adquiridos na CLT e CF estão sendo aplicados na convenção coletiva de trabalho, cabendo aos sindicatos e aos próprios bancários a contestação caso o banco tente impor situação contrária à norma ou à própria convenção.

3.2 EDITAL DE SELEÇÃO PARA O CONCURSO DOS CORREIOS

O Edital nº 11 - ECT (Empresa de Correios e Telégrafos), de 22 de março de 2011 provê concurso público nacional para o provimento de vagas e formação de cadastro de reserva em cargos e atividades de nível médio, atribuição de Agente de Correios.

No item 1, que prevê as disposições preliminares, há o modo pelo qual será regido o concurso, sendo este de prova objetiva na primeira fase, de caráter eliminatório e classificatório, e posteriormente, na segunda fase, avaliação de capacidade físico laboral.

Logo em seguida, no item 2, há a atribuição das atividades a serem exercidas por cada cargo, sendo que para este edital há disponível a atividade de atendente comercial, carteiro e operador de triagem e transbordo.

O atendente comercial é, em suma, o objeto do presente estudo, pois é ele que efetivamente presta os serviços do Banco Postal, mesmo não estando esta prevista no respectivo edital.

Sendo assim, há que se atentar para o item 2.2.1, no que concerne às atividades exercidas pelo atendente comercial.

2.2.1.CARGO: AGENTE DOS CORREIOS – ATIVIDADE 1: ATENDENTE COMERCIAL

REQUISITO: certificado, devidamente registrado, de conclusão de curso de ensino médio ou curso técnico equivalente, expedido por instituição de ensino reconhecida pelo órgão competente.

DESCRIÇÃO SUMÁRIA DAS ATIVIDADES: 1. Executar as etapas do processo de atendimento e vendas de objetos postais, produtos e demais serviços do porta-fólio da ECT, interagindo e aplicando as técnicas de atendimento e vendas junto à clientela, prestando contas dos objetos, valores e documentos que estão sob sua responsabilidade, utilizando sistemas, equipamentos e cumprindo as normas inclusive de segurança para atender o plano de trabalho estabelecido pela ECT; 2. Receber, registrar e encaminhar aos canais competentes, reclamações e sugestões formalizadas pelos clientes, executando procedimentos para responder as demandas da clientela, fornecer subsídios, para tomada de decisão e atender os padrões de qualidade exigidos; 3. Realizar atribuições e procedimentos operacionais de coleta, recebimento, tratamento e distribuição de objetos postais, produtos, contratos especiais e demais serviços previstos no porta-fólio da ECT, nas unidades de pequeno porte; 4. Conferir os registros constantes dos documentos de remessa de malas postais com os dados que as identifiquem, verificando o seu estado de inviolabilidade, para atestá-lo ou não e assegurar o seu recebimento nas agências da ECT; 5. Relatar à chefia imediata, quando constatar a ocorrência de irregularidades no fluxo postal na atividade, para subsidiar a tomada de decisão; 6. Executar outras atribuições de mesma natureza e complexidade que compõem a atividade na Unidade, para atender o plano de trabalho estabelecido pela Empresa. (BRASIL, 2014).

Ainda, com relação ao item 2.2.1, nele está previsto o salário base e a jornada de trabalho.

SALÁRIO-BASE: R\$ 807,29.

JORNADA DE TRABALHO: 44 horas semanais, com atividades de segunda a sábado, podendo ocorrer escala de revezamento aos domingos e feriados, bem como no horário noturno, obedecida a legislação pertinente e os acordos coletivos de trabalho. (BRASIL, 2014).

Como se nota, o edital tem o objetivo de ser específico, ou seja, compreender todas as lacunas que possam vir a existir na futura relação empregatícia, agindo de tal forma ao princípio da publicidade, estudado no item 2.3 do presente trabalho.

Assim, no item 2.3 do edital, há previsões das vantagens oferecidas pelos Correios.

2.3 DAS VANTAGENS OFERECIDAS PELA ECT

2.3.1 Plano de Cargos, Carreiras e Salários estruturado;

2.3.2 Possibilidade de desenvolvimento profissional;

2.3.3 Os seguintes benefícios, condicionados à previsão no Acordo Coletivo de Trabalho vigente e aos critérios estabelecidos pelas normas internas da ECT:

a) Vale-alimentação/refeição;

b) Vale-transporte;

c) Auxílio-creche ou Auxílio Babá;

d) Auxílio para filhos(as) dependentes portadores de deficiência física;

e) Assistência médica e odontológica ambulatorial extensiva aos(à) seus(suas) dependentes legais, durante o período de experiência;

f) Após o período de experiência, farão jus à assistência médica e odontológica compartilhada, extensiva aos(à) seus(suas) dependentes legais, em ambulatório próprio e em rede credenciada.

2.3.4 Plano de Previdência Complementar - POSTALPREV, por intermédio do Instituto de Seguridade Social dos Correios – POSTALIS. (BRASIL, 2014).

O meio pelo qual será regido o contrato de trabalho também está previsto no edital, mesmo que desnecessário seja, visto o estudo já realizado no presente trabalho, que atribui a obrigatoriedade das empresas públicas contratarem sobre o regime celetista, ou seja, com base na CLT. Mas, de qualquer forma, o item 19.1 prevê esta medida.

19 DA CONVOCAÇÃO E DA CONTRATAÇÃO DOS(AS) CANDIDATOS(AS) APROVADOS(AS)

19.1 Os(As) candidatos (as) aprovados(as) no concurso público serão convocados(as) para assinatura de contrato individual de trabalho com a ECT, de acordo com as necessidades da Empresa, o qual se regerá pelos preceitos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). (BRASIL, 2014).

A partir desta análise fica evidenciado as características que compreendem a relação empregatícia dos Correios e seus empregados, que, de certo modo, obedece aos princípios inerentes à administração pública.

3.3 CORRESPONDENTE BANCÁRIO

A resolução 3.954/2011 do Banco Central altera e consolida as normas que dispõem sobre a contratação de correspondentes bancários no país. No artigo 1º da referida resolução, é expressamente informado que à prestação de serviços,

pelo contratado, de atividades de atendimento a clientes e usuários da instituição contratante é regida pelo Banco Central.

Art. 1º As instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil devem observar as disposições desta resolução como condição para a contratação de correspondentes no País, visando à prestação de serviços, pelo contratado, de atividades de atendimento a clientes e usuários da instituição contratante. (BRASIL, 2014).

Regula, ainda, o Banco Central, em seu artigo 2º da mesma resolução, a responsabilidade entre o contratante e o contratado, vinculando a estes o dever de cumprir a legislação e a regulamentação das transações efetuadas.

Art. 2º O correspondente atua por conta e sob as diretrizes da instituição contratante, que assume inteira responsabilidade pelo atendimento prestado aos clientes e usuários por meio do contratado, à qual cabe garantir a integridade, a confiabilidade, a segurança e o sigilo das transações realizadas por meio do contratado, bem como o cumprimento da legislação e da regulamentação relativa a essas transações. (BRASIL, 2014).

Às empresas públicas, conforme artigo 3º da mencionada resolução, é passível sua contratação na qualidade de correspondente.

Art. 3º Somente podem ser contratados, na qualidade de correspondente, as sociedades, os empresários, as associações definidos na Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), os prestadores de serviços notariais e de registro de que trata a Lei nº 8.935, de 18 de novembro de 1994, e as empresas públicas. (BRASIL, 2014).

O contrato celebrado entre contratado e contratante deve prever as atividades a serem desempenhadas pela contratada, visando ao fornecimento de produtos e serviços de responsabilidade da instituição contratante a seus clientes e usuários, conforme prevê o artigo 8º da resolução 3.954/2011 do Banco Central.

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 - (Revogado pela Resolução nº 3.959, de 31/3/2011.)

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. (BRASIL, 2014).

Deve, ainda, prever no respectivo contrato, a capacitação dos profissionais do contratado que exercerão tais atividades, sendo este exame de certificação organizado por entidade de reconhecida capacidade técnica, conforme dispõe o artigo 12º da referida resolução.

Art. 12. O contrato deve prever, também, que os integrantes da equipe do correspondente, que prestem atendimento em operações de crédito e arrendamento mercantil, sejam considerados aptos em exame de certificação organizado por entidade de reconhecida capacidade técnica. (BRASIL, 2014).

Visando atender aos princípios da administração pública, em especial ao da eficiência, o Banco Central continua atuando como regulador do sistema financeiro nacional, efetivando-se através de portarias e resoluções.

3.4 BANCO POSTAL

Os Correios atuam como correspondente bancário desde 2002 através do Banco Postal, exercendo cumulativamente às atividades originárias, atividades de empréstimos, abertura de cartão de crédito e conta corrente, pagamento de benefícios do INSS, recebimentos de contas, títulos, tributos, taxas e contribuições da previdência (GPS), dentre outros.

No início, ou seja, no ano de 2002, o Banco Postal firmou parceria com o Banco Bradesco, porém, a partir de 2011, passou a ser correspondente do Banco do Brasil.

A relação jurídica para a vigência do Banco Postal é definida pela portaria 588 do ministério das comunicações, e em seu artigo 2º caracteriza o seu fundamento.

Art. 2º Os serviços relativos ao Banco Postal caracterizam-se pela utilização da rede de atendimento da ECT para a prestação de serviços bancários básicos, em todo o território nacional, como correspondente de instituições bancárias, na forma definida pela Resolução do Conselho Monetário Nacional de nº 2.707, de 30 de março de 2000. (BRASIL, 2014).

A sua função precípua é estar presente nos locais em que não há atendimento bancário, desta forma aos locais mais carentes deve ser atendida prioritariamente, por isso é um modelo aprovado pela ONU e pelo Banco Mundial. O parágrafo 1º do artigo 2º prevê este fundamento.

§ 1º Os serviços a que se refere esta Portaria deverão ser implantados prioritariamente nos municípios desassistidos de atendimento bancário, como instrumento de inserção social, assim entendidos aqueles que não possuam agências bancárias, Posto de Atendimento Bancário (PAB) ou Posto Avançado de Atendimento (PAA). (BRASIL, 2014).

As exigências para a implantação do Banco Postal estão previstas no artigo 3º da portaria 588, no qual deve ser instalado em unidade própria dos Correios, ou seja, não pode ser em franquia deste. E ainda, haver disponibilidade de meios de comunicação.

Art. 3º São considerados requisitos para a implantação do Banco Postal:
I - existência de unidade de atendimento de propriedade da ECT no município a ser contemplado com os serviços;
II - disponibilidade de meios de comunicação e processamento de dados, adequados às operações, de forma a assegurar unicidade e privacidade das informações disponibilizadas para as partes. (BRASIL, 2014).

As parceiras a serem firmadas com o Banco Postal estão previstas nos parágrafos 2º e 3º do artigo 3º, onde deve a parceria ser realizada com instituição financeira que seja integrante do Sistema Financeiro Nacional, e ainda, prevê a necessidade de licitação.

§ 2º Os serviços referidos no caput deverão ser prestados em parceria com instituições bancárias pertencentes ao Sistema Financeiro Nacional.
§ 3º Caso a prática recomende a prestação dos serviços com uma única instituição parceira, a contratação deverá ser precedida de processo seletivo público. (BRASIL, 2014).

Os serviços a serem prestados pelo Banco postal estão previstos no artigo 4º da referida portaria, sendo este um rol taxativo, com exceção de autorização do Banco Central, que pode autorizar outras atividades.

Art. 4º Na qualidade de correspondente, a ECT poderá prestar um ou mais dos seguintes serviços, em comum acordo com as instituições parceiras:

I - recepção e encaminhamento de propostas de abertura de contas de depósito à vista, a prazo e de poupança;

II - recebimentos e pagamentos relativos a contas de depósitos à vista, a prazo e de poupança, bem como aplicações e resgates em fundos de investimento;

III - recebimentos e pagamentos decorrentes de convênios de prestação de serviços mantidos pelo banco parceiro, na forma de regulamentação em vigor;

IV - execução ativa ou passiva de ordens de pagamento em nome do banco parceiro;

V - recepção e encaminhamento de pedidos de empréstimos e de financiamentos;

VI - análise de crédito e cadastro;

VII - execução de cobrança de títulos;

VIII - outros serviços de controle, inclusive processamento de dados, das operações pactuadas;

IX - outras atividades, a critério do Banco Central do Brasil. (BRASIL, 2014).

O Banco Postal é um meio extremamente promissor e necessário no Brasil, pois devido o país possuir uma grande extensão territorial e enorme desigualdade social, muitas populações estão à mercê de serviços e produtos encontrados facilmente nos locais mais urbanizados.

4 DESVIO DE FUNÇÃO, EQUIPARAÇÃO TRABALHISTA E JURISPRUDÊNCIAS

O terceiro capítulo consiste em um estudo sobre o desvio de função e a equiparação trabalhista, e ainda de jurisprudências dos TRT's e TST entre 2011 e 2014 acerca da caracterização dos empregados dos Correios que exercem atividades no Banco Postal e estão pleiteando seus direitos em virtude de desvio de função, e até mesmo equiparação trabalhista aos bancários.

4.1 DESVIO DE FUNÇÃO E EQUIPARAÇÃO TRABALHISTA

A proteção ao desvio de função está presente no Art. 7º, V, da Constituição Federal de 1988, no qual “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: o piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho”. (BRASIL, 2013).

Segundo o dispositivo acima, é garantido a todo trabalhador a remuneração devida ao trabalho realizado, sendo vedado o desvio de função quando por esta não for o empregado remunerado.

Arnaldo Sussekind, refere-se ao desvio de função e a equiparação salarial.

O desvio de função se caracteriza, sobretudo, quando há quadro de pessoal organizado em carreira; mas pode ocorrer mesmo quando não exista o quadro. Não se trata, porém, na hipótese, de equiparação salarial, pois o desvio de função, desde que não seja episódico ou eventual, cria o direito a diferenças salariais, ainda que não haja paradigma no mesmo estabelecimento. (2010, p. 127).

A legislação trabalhista é clara quanto a devida indenização ao trabalhador pelo empregador, e Carrion vai além.

O texto constitucional, apesar de admitir que a lei complementar poderá estabelecer outros direitos além da indenização, parece afastar a estabilidade por via legislativa. 'Dentre outros direitos' significa que poderá haver outros mais, além da indenização substitutiva, que impede a verdadeira estabilidade. (2009, p. 359).

O direito do trabalho é inquestionavelmente inspirado pelo princípio da realidade, onde os fatos possuem mais força frente aos documentos.

A Ministra do TST, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, decorre sobre a dignidade da pessoa humana frente aos seus direitos e garantias.

No Estado Democrático de Direito, o princípio da dignidade é visualizado, simultaneamente, no seu aspecto limitativo de ações do Estado e da Própria comunidade e como implementador de direitos que estabeleceu. A forma de implementação dos direitos é que se distingue no Estado Democrático de Direito. Ela passa a exigir a participação efetiva dos cidadãos nas decisões públicas. Isso tem consequências na leitura do princípio da dignidade da pessoa humana, enquanto reconhece a capacidade de o próprio indivíduo dizer o que é, para ele, dignidade. (2009, p. 32).

Cabe ao empregado pleitear as questões contrárias ao contrato, e ao empregador confrontá-las, e sobre isso Schiavi argumenta.

A CLT não prevê a possibilidade de inversão do ônus da prova. Como mencionado, há um único artigo que trata do ônus da prova, que é o 818, da CLT. Não obstante, no processo do Trabalho tem grande pertinência a regra da inversão do ônus da prova de produzir a comprovação e suas alegações em juízo, ou esta prova se torna excessivamente onerosos, podendo inviabilizar a efetividade do próprio direito postulado. Desse modo, aplica-se perfeitamente ao Processo do trabalho, a regra de inversão do ônus da prova constante do Código de Defesa do Consumidor, em razão da omissão da CLT e compatibilidade com os princípios que regem o Processo do Trabalho (art. 769, da CLT), máxime o princípio do acesso à justiça do trabalhador. (2009, p. 523 e 524).

E conforme bem citou Dirdie na esfera do Direito do Consumidor.

Segundo Cambi, o juiz, ao inverter o ônus da prova, deve fazê-lo sobre fato ou fatos específicos, referindo-se eles expressamente. Deve evitar a inversão do ônus probandi para todos os fatos que beneficiam ao consumidor, de forma ampla e indeterminada, pois acabaria colocando sobre o fornecedor o encargo de provar negativa absoluta/indefinida, o que é imposição diabólica. (2009, p. 85).

O desvio de função, quando evidenciado, deve ser ressarcido ao empregado em forma de pagamento pelas diferenças salariais recebidas frente as que deveriam ter sido pagas, conforme a Súmula nº 378 do STJ, “Reconhecido o desvio de função, o servidor faz jus às diferenças salariais decorrentes”. (BRASIL, 2013).

Nesse sentido, veja-se a seguinte jurisprudência do recurso especial nº 205.021 do STJ.

ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO. DESVIO DE FUNÇÃO. DIFERENÇAS SALARIAIS. RECURSO ESPECIAL.

1. A remuneração recebida pelo servidor é a contraprestação pelos serviços prestados; não se pode desconsiderar o desvio do mesmo para uma função técnica, distinta da qual foi originalmente investido, e que exige certas atribuições e conhecimentos, devendo ser equilibrado com o pagamento das diferenças salariais, sob pena de locupletamento indevido do Estado. 2. Recurso conhecido e provido. (BRASIL, 2014).

Ainda assim é notório e evidente que o desvio de função está presente na realidade de muitos trabalhadores, que não são respeitados em seus direitos, causando desta forma grande perda financeira e moral.

O desvio de função não só causa dano ao empregado, como em caso de agente público, causar enriquecimento ilícito da administração pública, fato este que também é inaceitável, visto que o princípio da dignidade humana deve preponderar ao princípio da economicidade. O Código Civil em seu artigo 884 versa sobre o enriquecimento ilícito e seu ônus, “Aquele que, sem justa causa, se enriquecer à custa de outrem, será obrigado a restituir o indevidamente auferido, feita a atualização dos valores monetários”. (BRASIL, 2013).

A indenização ao período que o empregado laborou em função pelo a qual não era remunerado, somente terá direito a receber pelos últimos cinco anos, contado da data do ajuizamento da ação, conforme versa o Enunciado 275 do TST.

TST Enunciado nº 275

Demanda - Desvio Funcional e Reenquadramento - Prescrição

I - Na ação que objetive corrigir desvio funcional, a prescrição só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento. (BRASIL, 2014).

Segundo a ministra do TST, Maria das Graças Silvano Dourado Laranjeira na sentença do recurso de revista 73500-70.2009.5.04.0027 do TST.

O entendimento do TST é de que a inexistência de quadro de carreira não é obstáculo para o deferimento de diferenças salariais por desvio de função, uma vez comprovado que o empregado exerça de fato funções mais complexas sem a devida remuneração. (BRASIL, 2013).

No entendimento do desvio de função está claro que é exigido pelo empregador algo pelo qual o empregado não é remunerado, situação conexa à dos empregados dos Correios.

Na equiparação trabalhista, muita embora não seja da mesma classe trabalhadora, o empregado é equiparado a esta classe em razão da semelhança das atividades exercidas, situação também conexa aos empregados dos Correios, visto que o contrato assinado pelos Correios é vinculado a uma instituição financeira, sendo delegado seu produto fim, ou seja, a atividade econômica bancária.

Segundo Delgado, a equiparação salarial é essencial ao equilíbrio funcional, proporcionando desta forma a igualdade dos trabalhadores.

Equiparação salarial é a figura jurídica mediante a qual se assegura ao trabalhador idêntico salário ao do colega perante o qual tenha exercido simultaneamente, função idêntica na mesma localidade, para o mesmo empregador. A esse colega dá-se o nome de paradigma (ou espelho) e ao trabalhador interessado na equalização confere-se o epíteto de equiparado. Designam-se, ainda, ambos pelas expressões paragonados e comparados” (2009, p. 789).

Desta forma fica evidente a equiparação dos empregados dos Correios que exerçam atividade no Banco Postal à dos bancários, em virtude de ambos exercerem atividades similares, porém não possuírem a mesma remuneração, e tão pouca a mesma carga horária de trabalho.

Com relação a este assunto a CLT é taxativa em seu artigo 461, “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade”. (BRASIL, 2013).

A jurisprudência e a doutrina acrescentam a simultaneidade do exercício da função como necessária para a equiparação. Sendo que na Súmula 6 do TST consta também a identidade funcional, identidade do empregador e identidade de localidade.

Delgado, sobre o processo na equiparação salarial versa sobre os elementos constitutivos.

{...} os fatos constitutivos são aqueles que, no seu conjunto, formam o tipo legal construído pela norma. No que diz respeito a equiparação, trata-se de requisitos (ou elementos) constitutivos: identidade de função; identidade de empregador, identidade de localidade; simultaneidade no exercício funcional (2009, p. 797).

A comprovação de todo o alegado torna-se difícil de ser colocado pelo empregado, pois este possui a hipossuficiência documental. E no contrato de

trabalho está a legalidade de que precisa o empregado para equivaler-se de suas obrigações, e Rodrigues assim resume a sua função.

A primeira é que para pretender a proteção do direito do trabalho não basta o contrato, mas requer-se a prestação efetiva da tarefa, a qual determina aquela proteção, ainda que o contrato seja nulo ou inexistente. Esta é a ideia básica encerrada na noção de relação de trabalho. Estreitamente ligada a esse sentido, porém enfocando-a de ângulo diverso, está a explicação que vincula esta característica com a classificação dos contratos, dado que o contrato de trabalho deixaria de ser consensual a partir do momento em que, para surgir, não bastasse o simples acordo de vontades. (2000, p. 341).

Veja-se jurisprudência do TRT de Minas Gerais, julgado em 29/02/2012, tendo como relator o Des. Renato Ribeiro do Vale, acerca da equiparação e seus meios de prova no recurso ordinário 01390-2011-075-03-00-2.

EMENTA: EQUIPARAÇÃO SALARIAL. REQUISITOS.

O artigo 461 da CLT assegura o pagamento de salário igual a todos os empregados que, prestando serviços ao mesmo empregador e na mesma localidade, desempenhem funções idênticas, com a mesma produtividade e perfeição técnica, desde que a diferença de tempo de serviço na função entre eles não ultrapasse dois anos. A teor do estipulado no item VIII da Súmula 06 do C. TST, em matéria de equiparação salarial, cabe ao empregado a prova do fato constitutivo de seu direito, qual seja, a identidade de funções exercida entre ele e o paradigma citado. Se, no caso dos autos, o Reclamante se desincumbiu de seu ônus a contento, eis que restou comprovada a identidade funcional com o paradigma apontado, não apresentando a Reclamada prova dos fatos extintivos, modificativos ou impeditivos do direito à equiparação salarial, impõe-se manter a sentença que acolheu a pretensão equiparatória. (BRASIL, 2014).

O princípio ético-moral que para “todo trabalho igual terá valor igual” deve resistir junto aos direitos sociais, e segundo a Organização Internacional do Trabalho, as condições dignas de trabalho devem ser prioridade de todo governo.

Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, em miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais e considerando que é urgente melhorar essas condições, no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, a fixação de trabalho, ao recrutamento da mão de obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência conveniente, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores, empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio para igual trabalho mesmo salário, à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico e outras medidas análogas. (OIT, 2014).

Como ocorre no princípio da isonomia salarial, na terceirização há a analogia a sua aplicabilidade, visto o triângulo formado entre empresa contratante, empresa contratada e empregado. Desta forma a equiparação deve ser aplicada, se mais benéfica, aos empregados da empresa contratada, visto a igualdade do trabalho prestado. Ao tratar da equiparação salarial em cadeia Paulo Jakutis se posiciona.

Essa figura, ao que tudo indica, traduz a idéia de uma equiparação que ocorre por meio de um elo, ou seja, 'A' busca a equiparação com 'C', mas, para tanto, equipara-se, por primeiro, a 'B', quando 'B', então, faz o papel de elo e forma a corrente de equiparados. (2011, p.08).

Portanto, cabe ao empregado, se este teve seu contrato de trabalho modificado pelo empregador, ao lhe aumentar a carga horária indevidamente, ou ainda lhe dar atribuições incompatíveis com a de seu contrato, procurar a justiça do trabalho para que seus direitos sejam protegidos.

4.2 JURISPRUDÊNCIAS ACERCA DO BANCO POSTAL

A equiparação de forma plena aos bancários dos empregados dos Correios que exercem atividade no Banco Postal ainda não é assunto pacificado, sendo somente alguns direitos lhes dado, tais como carga horária e adicional por exercício de função. Sobre o desvio de função, é clara a sua aplicabilidade, razão esta pelo qual alguns direitos aplicados aos bancários estão sendo equiparados aos dos empregados dos Correios que exercem atividade no Banco Postal.

4.2.1 JURISPRUDÊNCIAS FAVORÁVEIS À EQUIPARAÇÃO

No Recurso de Revista 2958-07.2011.5.12.0036 do TST, tendo como relator o Min. Valdir Florindo, julgado em 26/06/2013, a aplicabilidade da equiparação dos empregados dos Correios aos bancários com relação a carga horária é vista a seguir.

RECURSO DE REVISTA. ECT. BANCO POSTAL. JORNADA DE TRABALHO DOS BANCÁRIOS.

As agências dos correios que prestam o serviço de "Banco Postal" não se equiparam aos estabelecimentos bancários, até porque há uma cumulação

da atividade postal essencial com a bancária básica. Entretanto, é incontestável que os empregados dos bancos, das empresas de crédito e dos "Bancos Postais" estão submetidos às mesmas condições de trabalho, a permitir a equiparação de jornada diária de seis horas. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (BRASIL, 2014).

No Recurso de Revista 1754-08.2011.5.20.0002 do TST, tendo como relator o Min. Aloysio Correa da Veiga, julgado em 20/11/2013, está condicionada a equiparação trabalhista, mesmo não fazendo parte os empregados dos Correios do sindicato dos bancários.

RECURSO DE REVISTA. BANCO POSTAL. EQUIPARAÇÃO DA ECT A INSTITUIÇÃO FINANCEIRA. ENQUADRAMENTO DE FUNCIONÁRIOS DE BANCO POSTAL COMO BANCÁRIOS.

O entendimento majoritário no âmbito desta c. 6ª Turma firmou-se no sentido de que o princípio da isonomia assegura a equiparação dos empregados de banco postal aos bancários, dispensando o enquadramento sindical como requisito de enquadramento na categoria bancária, inclusive quanto à possibilidade de extensão da jornada prevista no art. 224 da CLT. Ressalva de entendimento pessoal do Ministro Relator. Recurso de revista conhecido e provido. (BRASIL, 2014).

O Recurso de Revista 86-32.2012.5.10.0006 do TST, tendo como relator o Min. Augusto César Leite de Carvalho, julgado em 07/08/2013, decidiu pela equiparação do empregado em virtude do princípio da isonomia, no qual deve ser concedido tratamento igualitário aos trabalhadores que exercem atividade tipicamente bancária, independente do tipo de estabelecimento.

RECURSO DE REVISTA. ECT. BANCO POSTAL. JORNADA REDUZIDA.

Consignado pelo Regional que a autora exercia atividades bancárias típicas, no âmbito de um banco postal. Embora a regência dos artigos 224 da CLT e seguintes esteja usualmente atrelada ao enquadramento sindical na categoria bancária, os direitos assegurados ao empregado bancário podem lhe ser reconhecidos em razão da isonomia de tratamento que se deve dispensar aos trabalhadores que realizem tarefas tipicamente bancárias em um estabelecimento que, não obstante estivesse originalmente vocacionado para o serviço postal, diversificou a sua atividade a ponto de cometer ao seu empregado, preponderantemente, atribuições bancárias. Recurso de revista conhecido e não provido. (BRASIL, 2014).

No Agravo de Instrumento do TST 568-89.2011.5.05.0026, tendo como relator o Min. João Batista Brito Pereira, julgado em 12/06/2013, utilizou como base o Art. 461 da CLT, "Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá, igual salário, sem distinção de sexo", para dar seguimento ao Recurso de Revista.

AGRAVO DE INSTRUMENTO

Em face da plausibilidade da indicada afronta ao art. 461 da CLT, dá-se provimento ao Agravo de Instrumento para o amplo julgamento do Recurso de Revista. Agravo de Instrumento a que se dá provimento. RECURSO DE REVISTA. BANCO POSTAL. EMPREGADO DA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. ISONOMIA COM OS BANCÁRIOS. O empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT que, nas dependências desta, executa as operações do denominado "Banco Postal" não se enquadra na definição de bancário, porquanto a ECT, embora acumule em certas dependências o serviço público de postagem com os de operação do denominado "Banco Postal", não se equipara a uma instituição financeira. Recurso de Revista de que se conhece e a que se dá provimento. (BRASIL, 2014)

No Recurso Ordinário 00008435020125010079 do TRT do Rio de Janeiro, tendo como relatora a Min. Mery Bucker Caminha, julgado em 05/11/2013, o fato de o empregado atuar precipuamente no Banco Postal foi causa suficiente para ter direito a jornada especial.

BANCO POSTAL. ATIVIDADES BANCÁRIAS. JORNADA ESPECIAL.

Hipótese em que restou fartamente demonstrado que o autor atuava, precipuamente, nas atividades relativas ao Banco Postal, na condição de correspondente bancário, atuando, pois, prioritariamente, na condição de bancário, de modo que deve ser reconhecido o seu direito à jornada especial prevista no artigo 224 da CLT. (BRASIL, 2014).

O Recurso Ordinário 1247201181110009 do TRT do Distrito Federal, tendo como relatora a Des. Elke Doris Just, julgado em 10/10/20012, auferiu a responsabilidade subsidiária ao Bradesco, instituição financeira então parceira dos Correios. Ocorre ainda, que neste processo foi concedido ao empregado todos os direitos da categoria dos bancários.

BRADESCO E ECT. BANCO POSTAL. ENQUADRAMENTO.

Por ser a terceirização um desvio à regra geral de contratação direta do trabalho, toda a proteção jurídica potencialmente conferida ao trabalhador caso contratado diretamente pelo tomador deve lhe cercar também na hipótese de prestar serviços por meio do fenômeno da terceirização. Esta é a fórmula capaz de conciliar os interesses do capitalismo e os princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da ordem econômica fundada nos ditames da justiça (CF, arts. 1º, incisos III, IV e 170). Assim, o trabalhador que presta serviços ao BANCO POSTAL deve ser enquadrado como bancário, auferindo todos os benefícios da categoria. Caracterizada a terceirização e o aproveitamento da força de trabalho do empregado dos Correios (Banco Postal) ao Banco Bradesco, aplicável é a responsabilidade subsidiária da instituição bancária, nos moldes da Súmula nº 331 do TST. Recurso conhecido e provido. (BRASIL, 2014).

Neste Recurso Ordinário 559008020095040271 do TRT do Rio Grande do Sul, tendo como relator o Des. Alexandre Corrêa da Cruz, julgado em 14/07/2011, por votação majoritária, decidiu-se pelo enquadramento como bancário do empregado dos Correios.

BANCO POSTAL. ENQUADRAMENTO DE EMPREGADO DA ECT COMO BANCÁRIO.

Vencida a posição do Relator quanto a estar evidenciado o fato de que o Banco Bradesco S.A. transferiu para a ECT atividades tipicamente bancárias, o que impunha o reconhecimento da condição de bancário dos reclamantes. Prevalência, na Turma Julgadora, do entendimento de que a prática em questão se encontra devidamente autorizada por normas editadas pelo Ministério das Comunicações e pelo Banco Central, não tendo sido alçada a ECT à condição de instituição financeira, de modo a possibilitar o enquadramento, como bancário, de trabalhador integrante do seu quadro funcional. Apelo dos reclamantes não provido. (BRASIL, 2014).

A equiparação trabalhista aos bancários ocorre em virtude do desvio de função, visto que o entendimento é que mesmo havendo previsão legal da atuação do Banco Postal, na prática, os empregados estão sendo lesados financeiramente, pois, estão atuando em atividades de bancários, porém, como rendimentos menores, e carga horária maior.

4.2.2 JURISPRUDÊNCIAS NÃO FAVORÁVEIS À EQUIPARAÇÃO

Neste Recurso de Revista 1413-42.2011.5.12.0054 do TST, tendo como relator o Min. João Batista Brito Pereira, julgado em 26/06/2013, não foi concedida a equiparação do empregado do Banco Postal à de bancário, pois entendeu-se que a ECT embora exerce atividade bancária, não pode ser equiparada à instituição financeira.

ENQUADRAMENTO COMO BANCÁRIO. BANCO POSTAL.

Esta Corte vem firmando seu posicionamento no sentido de que o empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT que, nas dependências desta, executa as operações do denominado Banco Postal não se enquadra na definição de bancário, porquanto a ECT, embora acumule em certas dependências o serviço público de postagem com os de operação do denominado Banco Postal, não se equipara a uma instituição financeira. Recurso de Revista de que se conhece e a que se dá provimento. (BRASIL, 2014).

Neste Agravo de Instrumento do TST 1032-44.2012.5.10.0801, tendo como relator o Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 26/06/2013, não

se concede a equiparação trabalhista em razão da empresa não ser da classe bancária, portanto não pôde ser representada no instrumento coletivo, e ainda, pois entende-se que o Banco Postal é apenas um acessório à atividade principal, qual seja a postagem.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. BANCO POSTAL. ENQUADRAMENTO COMO BANCÁRIA. IMPOSSIBILIDADE.

É entendimento jurisprudencial prevalecente nesta C. Corte que o empregado que não é integrante de categoria profissional diferenciada, ou seja, que está inserido na atividade preponderante da empresa, no caso, atividade postal, não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria, e, tampouco, nas normas legais definidas como tal. Na hipótese, sendo a atividade preponderante o serviço postal, os seus empregados que prestam serviços em agência dos correios, que acessoriamente exercem a função de Banco Postal, não se enquadram na categoria profissional dos bancários, não podendo ser beneficiários das normas trabalhistas e coletivas e dos consectários daí decorrentes. Precedentes. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (BRASIL, 2014).

O Agravo de Instrumento do TST 1400-78.2011.5.23.0008, tendo como relator o Min. João Pedro Silvestrin, julgado em 14/08/2013, não caracteriza a equiparação do empregado à de bancário, pois a atividade no Banco Postal é temporária, sendo a atividade principal e fundamental da empresa a postagem.

AGRAVO DE INSTRUMENTO - BANCO POSTAL - ENQUADRAMENTO COMO BANCÁRIO

A atividade principal da ECT é o serviço postal. A prestação de serviços básicos bancários, por meio do denominado Banco Postal, no modo de correspondente, se dá de forma acessória e temporária, sem descaracterizar a sua atividade preponderante - serviço postal -, razão pela qual os empregados que desempenham estas atividades acessórias não são beneficiários das normas aplicáveis aos trabalhadores bancários. Precedentes. Agravo de Instrumento a que se nega provimento. (BRASIL, 2014).

No Recurso de Revista 1033-29.2012.5.10.0801 do TST, tendo como relator o Min. João Oreste Dalazen, julgado em 25/09/2013, não concede a equiparação, pois se entende que a atividade do Banco Postal não é típica e privativa de uma instituição financeira.

BANCO POSTAL. ATENDENTE COMERCIAL. ECT. EQUIPARAÇÃO AOS BANCÁRIOS. IMPOSSIBILIDADE

1. A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos -- ECT, na condição de correspondente bancário (Banco Postal), presta, a par de sua atividade preponderante e monopolista -- os serviços postais --, apenas os serviços

bancários básicos de uma agência, e não as atividades típicas e privativas de uma instituição financeira. 2. Não há, pois, como equiparar as atividades exercidas pelo Reclamante àquelas dos bancários para os fins de enquadramento em categoria profissional destes. 3. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (BRASIL, 2014).

Neste Recurso Ordinário 1496920125010471 do TRT do Rio de Janeiro, tendo como relatora a Des. Angela Fiorencio Soares da Cunha, julgado em 17/07/2013, não houve equiparação dos empregados do Banco Postal aos bancário pois fez-se análise de que não é esta atividade típica de bancário.

BANCO POSTAL. ENQUADRAMENTO COMO BANCÁRIO INDEVIDO. Os empregados da ECT, que laboram no Banco Postal, não exercem atividade típica de bancários, pelo que não fazem jus aos direitos inerentes à categoria dos bancários. (BRASIL, 2014).

O Recurso Ordinário 115201201810000 do TRT do Distrito Federal, tendo como relator o Des. Mário Macedo Fernandes Caron, julgado em 05/09/2012, justificou a não equiparação aos bancários em virtude da portaria do Ministério das Comunicações, que viabilizou as operações do Banco Postal no país.

EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIO TELÉGRAFOS. BANCO POSTAL. ENQUADRAMENTO. As atividades realizadas pela ECT, defluentes do Banco Postal instituído pela Portaria MC nº 329/2004, encerram harmonia com aquelas descritas no art. 7º, § 2º, da Lei nº 6.538/1978. Inexistindo suporte capaz de equipará-las às exercidas pelas instituições financeiras, torna-se inviável o enquadramento dos seus empregados, que lá trabalham, na categoria profissional dos bancários. (BRASIL, 2014).

No Recurso Ordinário 959009220095040281 do TRT do Rio Grande do Sul, tendo como relator o Des. José Felipe Ledur, julgado em 08/06/2011, caracterizou que a atividade exercida ao Banco Postal era tipicamente acessória à de atendente da ECT, não caracterizando então sua equiparação aos bancários.

ENQUADRAMENTO COMO BANCÁRIO. BANCO POSTAL. Hipótese em que a reclamante exercia serviços bancários básicos, em conjunto com sua atividade de atendente na ECT, por força do convênio que instituiu o chamado Banco Postal, sem que isso possa caracterizar seu enquadramento como bancária. (BRASIL, 2014).

Apesar de muito controverso, é de fácil análise que quando do não provimento à equiparação aos bancários dos empregados dos Correios limita-se a

equiparar primeiramente o Banco Postal à instituição financeira, e não a atividade exercida pelo empregado, razão esta que implica diretamente na perda da hipossuficiência contratual destes empregados, em confronto então diretamente ao princípio da primazia da realidade.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo central a análise da equiparação à bancário dos empregados dos Correios que exerce atividade no Banco Postal em virtude do desvio de função.

Para chegar à conclusão final, de que é possível equiparação, passou-se por uma análise doutrinária e jurisprudencial, onde se puderam observar quais os critérios analisados em cada caso concreto.

Assim, tendo em vista os objetivos do presente trabalho, percebe-se que os mesmos foram cumpridos, e por ser um assunto consideravelmente novo, há muita doutrina e jurisprudência atualizada acerca do assunto.

O primeiro capítulo abordou os conceitos de empregado público e servidor público, e ainda um estudo sobre os princípios da administração pública e dos direitos na CF e na CLT dos trabalhadores.

No segundo capítulo, através de um estudo mais voltado à legislação financeira, foram analisados a legislação que regula o corresponde bancário e o Banco Postal, bem como o último edital de concurso dos Correios e estatuto dos bancários.

O terceiro capítulo trouxe uma análise dos conceitos de equiparação trabalhista e desvio de função, bem como as jurisprudências acerca destes conceitos no que se relaciona aos empregados dos Correios que exercem atividade no Banco Postal.

Ademais, os benefícios adquiridos pelos bancários, tal como carga horária diária de 6 horas, deve ser cumulado ao contrato de trabalho do empregado dos Correios que exerce atividade no banco Postal.

Sendo assim, à luz da equiparação trabalhista e desvio de função, é possível haver a indenização aos empregados do Banco Postal à, no mínimo, horas extraordinárias, fundamentadas no artigo 224 da CLT.

Ainda, pôde-se concluir que, para que haja indenização deve estar comprovada a caracterização do Banco Postal como instituição financeira, e a efetiva operacionalização pelo empregado nas atividades do Banco Postal.

Destarte, deve o empregado dos Correios que exerce atividade no Banco Postal requerer na justiça do trabalho a efetivação destes direitos, visto que até o

momento ainda há divergência de entendimentos, não estando tal assunto sumulado, portanto, na máxima do direito, só será socorrido quem à justiça recorrer.

Portanto, tendo em vista os requisitos apontados como sendo necessários para a caracterização da jornada trabalhista, entendo que os mesmos estão de acordo com o que traz a legislação e algumas jurisprudências, abrangendo situações específicas de indenização na esfera trabalhista.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm> Acesso em: 29 mar. 2014.

_____. Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 29 mar. 2014.

_____. Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992. Dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8429.htm> Acesso em: 29 mar. 2014.

_____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm> Acesso em: 29 mar. 2014.

_____. Resolução 3.954, de 24 de fevereiro de 2011. Altera e consolida as normas que dispõem sobre a contratação de correspondentes no País. Disponível em: <http://www.bcb.gov.br/pre/normativos/res/2011/pdf/res_3954_v8_L.pdf> Acesso em: 11 mai. 2014.

_____. Portaria 588, de 5 de outubro de 2000. Institui o Serviço Financeiro Postal Especial, denominado Banco Postal, a ser prestado pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT, de acordo com os princípios gerais definidos nesta Portaria e em normas específicas vigentes. Disponível em: <<http://www.mc.gov.br/portarias/24729-portaria-n-588-de-4-de-outubro-de-2000>> Acesso em: 11 mai. 2014.

_____. CONTRAF. Saldo de empregos no setor bancário. Disponível em: <<http://www.contrafcut.org.br/download/publicacoes/14325135118.pdf>> Acesso em: 21 abr. 2014.

_____. CONTRAF. Convenção coletiva de trabalho 2013/2014. Disponível em: <http://www.contrafcut.org.br/download/convencao_acordo/13102120619.pdf> Acesso em: 21 abr. 2014.

_____. CORREIOS. EDITAL Nº 11 – ECT, DE 22 DE MARÇO DE 2011. Disponível em: <http://www.cespe.unb.br/concursos/correiosagente2011/arquivos/EDITAL_11_CORREIOS_2011_NVEL_MDIO___VERSO_FINAL_.PDF> Acesso em: 04 mai. 2014.

_____. TST. Processo 2958-07.2011.5.12.0036. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=2958&digitoTst=07&anoTst=2011&orgaoTst=5&tri>>

bunalTst=12&varaTst=0036> Acesso em: 20 mai. 2014.

_____. TST. Processo 1032-44.2012.5.10.0801. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1754&digitoTst=08&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=20&varaTst=0002>> Acesso em: 20 mai. 2014.

_____. TST. Processo 86-32.2012.5.10.0006. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=86&digitoTst=32&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=10&varaTst=0006>> Acesso em: 20 mai. 2014.

_____. TST. Processo 568-89.2011.5.05.0026. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=568&digitoTst=89&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=05&varaTst=0026>> Acesso em: 20 mai. 2014.

_____. TST. Processo 1413-42.2011.5.12.0054. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1413&digitoTst=42&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0054>> Acesso em: 20 mai. 2014.

_____. TST. Processo 1032-44.2012.5.10.0801. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1032&digitoTst=44&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=10&varaTst=0801>> Acesso em: 20 mai. 2014.

_____. TST. Processo 1400-78.2011.5.23.0008. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1400&digitoTst=78&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=23&varaTst=0008>> Acesso em: 20 mai. 2014.

_____. TST. Processo 1033-29.2012.5.10.0801. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1033&digitoTst=29&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=10&varaTst=0801>> Acesso em: 20 mai. 2014.

_____. TRT 1ª Região. Processo 00008435020125010079. Disponível em: <http://www.trt1.jus.br/web/guest/consulta-processual?p_auth=Hx9uCd6n&p_p_id=trtconsultaprocessual_WAR_trtconsultaprocessualportlet_INSTANCE_4Pmi&p_p_lifecycle=1&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_pos=1&p_p_col_count=3&trtconsultaprocessual_WAR_trtconsultaprocessualportlet_INSTANCE_4Pmi_javax.portlet.action=detalhe> Acesso em: 20 mai. 2014.

_____. TRT 1ª Região. Processo 1496920125010471. Disponível em: <<http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24942089/recurso-ordinario-ro-1496920125010471-rj-trt-1>> Acesso em: 20 mai. 2014.

_____. TRT 4ª Região. Processo 559008020095040271. Disponível em: <http://www.trt4.gov.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_rapida/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&nroprocesso=0055900-80.2009.5.04.0271&operation=doProcesso&action=2&intervalo=90> Acesso em: 20 mai. 2014.

_____. TRT 4ª Região. Processo 959009220095040281. Disponível em: <http://www.trt4.gov.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_rapida/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&nroprocesso=0095900-92.2009.5.04.0281&operation=doProcesso&action=2&intervalo=90> Acesso em: 20 mai. 2014.

_____. TRT 10ª Região. Processo 115201201810000. Disponível em: <<http://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24409568/recurso-ordinario-ro-115201201810000-df-00115-2012-018-10-00-0-ro-trt-10/inteiro-teor-24409569?ref=home>> Acesso em: 20 mai. 2014.

_____. TRT 10ª Região. Processo 959009220095040281. Disponível em: <<http://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24415466/recurso-ordinario-ro-1247201181110009-df-01247-2011-811-10-00-9-ro-trt-10/inteiro-teor-24415467>> Acesso em: 20 mai. 2014.

BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2010.

BOBBIO, Norberto. Dicionário de Política volume 2. São Paulo: UNB, 2008.

CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 34ª Edição. São Paulo: LTR, 2009.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2009.

DIDIER, Fredie; BRAGA, Paula Sarno; OLIVEIRA, Rafael. Curso de Direito Processual Civil. Salvador: JusPODVM, 2009.

FILHO, José dos Santos Carvalho. Manual de Direito Administrativo. 15ª edição. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2006.

FILHO, Marçal Justen. Curso de Direito Administrativo. São Paulo: Saraiva, 2005.

FILHO, Marino Pazzaglini; JÚNIOR, Waldo Fazzo; ROSA, Márcio Fernando Elias. Improbidade Administrativa: Aspectos Jurídicos da defesa do patrimônio Público. São Paulo: Atlas, 1999.

GASPARINI, Diógenes. Direito Administrativo. 17 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves (Coord). Terceirização no direito do trabalho. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

HORVATH, Estevão; OLIVEIRA, Régis Fernandes de; TAMBASCO, Teresa Cristina

Castrucci. Manual de Direito Financeiro. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1990.

JAKÚTIS, Paulo Sérgio. A equiparação salarial em cadeia e o inciso VI da Súmula nº 6 do TST. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária. São Paulo, 2011.

JÚNIOR, Dirley da Cunha. Curso de Direito Administrativo. 4ª ed. Salvador: JusPodivm, 2006.

MARANHÃO, Délio; SUSSEKINDI, Arnaldo; VIANNA, Segadas. Instituições de Direito do Trabalho. 18.ed. São Paulo: LTR, 1999.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Manual Esquemático do Direito e Processo do Trabalho. 10ª edição. São Paulo: Saraiva, 2002.

MAGANO, Octávio Bueno. Manual de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2009

MEIRELLES, Hely Lopes. Direito Administrativo Brasileiro. 29ª ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. 19ª edição. São Paulo: Malheiros, 2005.

MORAES, Alexandre de. Reforma Administrativa: Emenda Constitucional nº 19/98. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação do Direito do Trabalho. 34ª edição. São Paulo: LTR, 2009.

NUNES, Rizzatto. O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana. Doutrina e Jurisprudência. São Paulo: Saraiva, 2002.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana na Perspectiva do Direito como Integridade. São Paulo: LTR, 2009.

PIETRO, Maria Sylvia Zanella Di. Direito Administrativo. 19ª edição. São Paulo: Atlas, 2006.

RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. 3ª edição. Traduzido por Wagner D. Giglio. São Paulo: LTR, 2000.

SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. São Paulo: Malheiros, 2000.

SHIAMI, Mauro. Manual do Direito Processual do Trabalho. São Paulo: LTR, 2009.

SUSSEKINDI, Arnaldo. Curso de Direito Constitucional do Trabalho. São Paulo: Renovar, 2010.

TELEZ, Antônio A. Queiroz. Introdução ao Direito Administrativo. São Paulo: RT, 1995.