



# **Terceirização e Desenvolvimento**

## **Uma conta que não fecha**

Dossiê sobre o impacto da terceirização sobre os trabalhadores e  
propostas para garantir a igualdade de direitos

**Setembro, 2011**

## FICHA BIBLIOGRÁFICA

**Título:** Terceirização e Desenvolvimento, uma conta que não fecha. DIEESE/CUT: São Paulo, 2011.

**Autoria:** Subseção DIEESE - CUT Nacional, Secretaria das Relações de Trabalho/CUT, Secretaria da Saúde do Trabalhador/CUT

**Equipe Técnica responsável:** Adriana Marcolino, Alexandre Sampaio Ferraz; Leandro Horie e Patrícia Toledo Pelatieri, Sergio Godoy, Rita Maria Pinheiro, Crystiane Perez, Claudia Rejane Lima. **Apoio Técnico:** David Roberto de Oliveira.

**Resumo:** Dossiê sobre o impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos.

**Palavras-chave:** terceirização; precarização; condições de trabalho; saúde e segurança no trabalho.

**Diretório:** \\Cut-ds01\dieese\$\TERCEIRIZAÇÃO\2011\dossie\DOSSIÊ FINAL

## # SUMÁRIO

Introdução	03
Números da terceirização	05
Faces da Terceirização	13
Calote das empresas terceirizadas	13
Saúde, segurança, mortes no trabalho	14
Ataque aos direitos dos trabalhadores	17
Discriminação contra os trabalhadores terceirizados	18
Propostas de Diretrizes para a regulamentação da Terceirização	20
Bibliografia	23
Documentos sobre impactos da terceirização nos Setores	24
Setor Financeiro	25
Setor Petroquímico	288
Setor Elétrico	330
Setor Metalúrgico	396
Outras Contribuições dos Setores	408
Setor de Papel	409
Setor do Comércio	412
Ferroviários	416

# Terceirização e Desenvolvimento – uma conta que não fecha<sup>1</sup>

## # Introdução

Esse debate está relacionado diretamente com o tema do desenvolvimento do Brasil, sobre como iremos caminhar, do ponto de vista social e econômico.

Na teoria, enfatizam-se os ganhos da especialização e da cooperação advindos da nova relação entre empresas. Consultores apontam o “outsourcing” como o caminho para a modernidade. Sublinham também a vantagem que a terceirização traz na transformação de gastos fixos em variáveis (e nesse caso, os trabalhadores também são transformados em custo variável...).

Mas a realidade imposta pela terceirização não é a da modernidade, mas a de um país com relações arcaicas de trabalho, que fere os preceitos de igualdade. Para se ter uma idéia, em uma pesquisa realizada pela FUP (Federação Única dos Petroleiros) em 2010, 98% das empresas foram motivadas a terceirizar devido ao menor preço e apenas 2% devido à especialização técnica.

Com a terceirização:

- Do ponto de vista econômico, as empresas procuram otimizar seus lucros, em menor grau pelo crescimento da produtividade, pelo desenvolvimento de produtos com maior valor agregado, com maior tecnologia ou ainda devido à especialização dos serviços ou produção. Buscam como estratégia central, otimizar seus lucros e reduzir preços, em especial, através de baixíssimos salários, altas jornadas e pouco ou nenhum investimento em melhoria das condições de trabalho. Do ponto de vista social, podemos afirmar que a grande maioria dos direitos dos trabalhadores é desrespeitada, criando a figura de um “cidadão de segunda classe” com destaque para as questões relacionadas à vida dos trabalhadores(as), aos golpes das empresas que fecham do dia para a noite e não pagam as verbas rescisórias aos seus trabalhadores empregados e às altas e extenuantes jornadas de trabalho.

Não deveria ser essa nossa opção de desenvolvimento econômico.

---

<sup>1</sup> Este documento foi elaborado pela Subseção do DIEESE/CUT Nacional, pela Secretaria de Relações do Trabalho da CUT, pela Secretaria de Saúde da CUT, com contribuições dos Ramos da CUT.

As empresas terceirizadas abrigam as populações mais vulneráveis do mercado de trabalho: mulheres, negros, jovens, migrantes e imigrantes. Esse “abrigo” não tem caráter social, mas é justamente porque esses trabalhadores se encontram em situação mais desfavorável, e por falta de opção, submetem-se a esse emprego.

Não é verdade que a terceirização gere emprego. Esses empregos teriam que existir, para a produção e realização dos serviços necessários à grande empresa. A empresa terceira gera trabalho precário, e pior, com jornadas maiores e ritmo de trabalho exaustivo, acaba na verdade por reduzir o número de postos de trabalho.

A terceirização está diretamente relacionada com a precarização do trabalho. Destacar os setores mais precarizados no país, é destacar os setores que comumente exercem atividades terceirizadas no Brasil.

Não é esse o compromisso que os atores sociais devem ter com a construção do país. Em especial, porque essa relação aumenta os custos para a sociedade, com a perda da qualidade de serviços e produtos, com agressões ambientais a comunidades vizinhas, com o empobrecimento dos trabalhadores, com a concentração de renda, com a monetização da vida humana, e com a atuação estatal como fomentador da precarização das relações de trabalho, e ainda, com as fraudes em licitações, evasão fiscal, focos de corrupção, aumento das demandas trabalhistas e previdenciárias, entre outros custos como a tão propagada competitividade.

Finalmente, vale destacar que as estatísticas oficiais dificultam a análise dos efeitos da terceirização. Essa realidade é dificilmente captada pelas pesquisas vigentes. No entanto, apresentamos esse dossiê para dar visibilidade a uma realidade que existe e é sentida cotidianamente pelos trabalhadores (as) e por suas representações sindicais.

Nesse documento procuramos refletir sobre o tema a partir de dados estatísticos e de informações obtidas junto às representações sindicais dos trabalhadores.

## # **Números da terceirização**

Abaixo apresentamos uma análise do mercado de trabalho através do agrupamento dos setores tipicamente terceirizados e dos trabalhadores terceirizados que exercem suas atividades em empresas contratadas, a partir do qual, iremos debater os efeitos da terceirização que, dado o atual cenário de regulamentação insuficiente, resulta na precarização do trabalho, como os dados e os relatos de várias entidades sindicais têm revelado.

Como dito acima, as estatísticas oficiais tem limites para captar essa realidade sentida no cotidiano pelos trabalhadores e suas representações e procura-se, a partir dos critérios descritos a seguir, indicar características gerais da terceirização no Brasil. Para tanto, utilizamos três fontes de pesquisa:

- PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego do DIEESE/SEADE/MTE/FAT e Convênios regionais, destacando o tipo de emprego indicado pelo trabalhador entrevistado (emprego subcontratado, que pode ser Assalariados Contratados em Serviços Terceirizados ou Autônomos que Trabalham para uma Empresa);
- Rais/Caged/MTE – através da classificação CNAE 2.0, e do reagrupamento das classes setoriais de acordo com seu perfil principal (tipicamente terceira, tipicamente contratante). Nesse caso, por impossibilidade de reagrupamento, o setor agrícola não está contido;
- CUT - Pesquisa de percepção dos trabalhadores realizada em 2010/2011 em setores e empresas selecionadas.

O resultado desses dados confirma os relatos e indicadores parciais apresentados pelos trabalhadores e suas representações sindicais.

Na Tabela 1 é possível observar que os trabalhadores terceirizados perfazem cerca de 25,5% do mercado formal de trabalho. Destaca-se que parte considerável dos trabalhadores terceiros estão alocados na informalidade e que, portanto, esse número está subestimado.

**TABELA 1** - Distribuição dos trabalhadores em setores tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes, 2010

Setores	Número de trabalhadores	%
Setores tipicamente terceirizados	10.865.297	25,50
Setores tipicamente contratantes	31.740.392	74,50
Total	42.605.689	100,00

Fonte: Rais, 2010. Elaboração DIEESE/CUT Nacional, 2011. Nota: setores agregados segundo Classe/CNAE 2.0. Não estão contidos os setores da agricultura.

Na Tabela 2 observa-se três indicadores relevantes das condições de trabalho que reforçam que a estratégia de otimização dos lucros via terceirização está fortemente baseada na precarização do trabalho.

O primeiro dado, sobre a remuneração, demonstra que em dezembro de 2010 ela foi de menos 27,1% para os trabalhadores terceirizados.

Esse fato é reforçado pelos dados da pesquisa realizada pela CUT junto a trabalhadores (Tabela 3), que demonstra uma concentração nas faixas de 1 a 2 salários mínimos e de 3 a 4 salários mínimos. Por outro lado, os trabalhadores diretos estão mais distribuídos nas diversas faixas salariais.

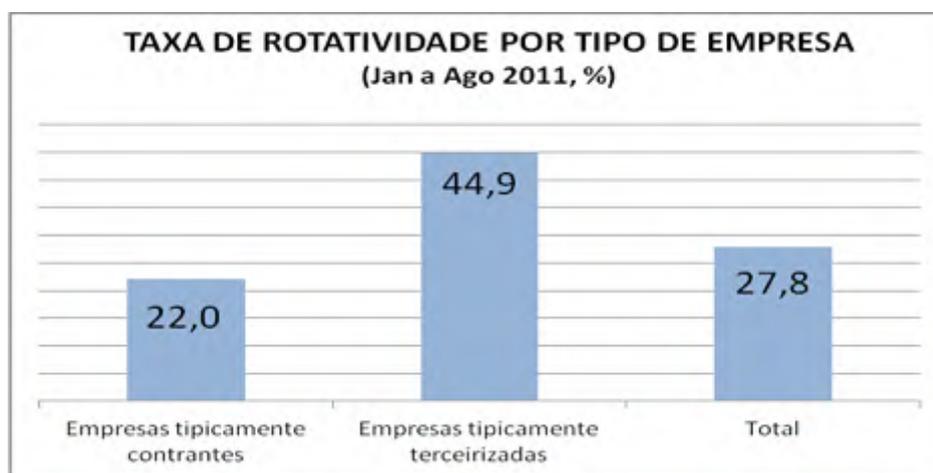
Em relação à jornada de trabalho contratada esse grupo de trabalhadores realiza uma jornada de 3 horas a mais semanalmente, isso sem considerar as horas extras ou banco de horas realizadas que não são objeto do levantamento realizado pelo MTE (Ministério do Trabalho e Emprego). Se a jornada dos trabalhadores terceirizados fosse igual à jornada de trabalho daqueles contratados diretamente, seriam criadas cerca de 801.383 vagas de trabalho a mais, novamente, sem considerar a hora extra, banco de horas e o ritmo de trabalho, que como relatado pelos dirigentes sindicais, são maiores e mais intensas entre os terceiros.

O tempo de emprego demonstra uma diferença ainda maior entre trabalhadores diretos e terceiros. Enquanto a permanência no trabalho é de 5,8 anos para os trabalhadores diretos, em média, para os terceiros é de 2,6 anos. Desse fato decorre a alta rotatividade dos terceirizados – 44,9% contra 22% dos diretamente contratados. Esse fato tem uma série de conseqüências para o trabalhador, que alterna períodos de trabalho e períodos de desemprego resultando na falta de condições para organizar e planejar sua vida, inclusive para projetos pessoais como formação profissional, mas tem também um abatimento sobre o FAT (Fundo de Amparo do Trabalhador) uma vez que essa alta rotatividade pressiona para cima os custos com o seguro desemprego.

**TABELA 2 - Condições de trabalho e terceirização**

Condições de trabalho	Setores tipicamente Contratantes	Setores tipicamente Terceirizados	Diferença Terceirizados/ Contratante
Remuneração de dezembro (R\$)	1.824,2	1.329,4	-27,1
Tempo de emprego (anos)	5,8	2,6	-55,5
Jornada semanal contratada (horas)	40h	43h	7,1

Fonte: Rais, 2010. Elaboração DIEESE/CUT Nacional, 2011. Nota: setores agregados segundo Classe/CNAE 2.0. Não estão contidos os setores da agricultura. Esses dados foram obtidos na RAIS 2010 *On line*.

**GRÁFICO 1**

Fonte: Rais, 2010. Elaboração DIEESE/CUT Nacional, 2011.

Nota: setores agregados segundo Classe/CNAE 2.0.

Não estão contido os setores da agricultura. Esses dados foram obtidos na RAIS 2010 *On line*.

**TABELA 3 - Distribuição percentual dos trabalhadores diretos e terceirizados por faixa salarial, 2010**

Faixa Salarial	Terceiros	Diretos
De 1 a 2 salários mínimos (de R\$546,00 a 1.090,00)	48%	29%
De 2 a 3 salários mínimos (de R\$1.091,00 a R\$1.635,00)	36%	23%
De 3 a 4 salários mínimos (de R\$ 1.636,00 a R\$2.180,00)	12%	13%
De 4 a 6 salários mínimos (de R\$2.181,00 a R\$3.270,00)	4%	17%
Acima de 6 a 8 salários mínimos (de R\$3.271,00 a R\$4.360,00)	0	10%
Acima de 8 salários mínimos (acima de R\$4.361,00)	0	8%
Total	100%	100%

Fonte: Pesquisa de Percepção dos Trabalhadores em Setores e empresas selecionados, CUT, 2010-2011.

Segundo a PED (onde estão incluídos os trabalhadores formais e informais), nas 5 regiões metropolitanas e no Distrito Federal os trabalhadores em emprego subcontratado estão divididos em “Assalariados contratados em serviços terceirizados” e “Autônomos que trabalham para uma empresa”. O primeiro grupo observou um crescimento em uma década, enquanto o trabalho autônomo apresentou queda de cerca de 10 pontos percentuais.

**TABELA 4** - Distribuição dos subcontratados, segundo forma de inserção ocupacional - Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 1999 e 2009

Forma de Inserção Ocupacional	Total (1)	
	1999	2009
Emprego subcontratado	100,0	100,0
<i>Assalariados Contratados em Serviços Terceirizados</i>	37,3	47,9
<i>Autônomos que Trabalham para uma Empresa</i>	62,7	52,1

Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Elaboração: DIEESE. (1) Correspondem ao total das Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador, São Paulo e o Distrito Federal.

Quanto à distribuição dos trabalhadores subcontratados por setores de atividade observa-se uma concentração grande e crescente no setor de serviços ao longo da década. Destaca-se que apesar de executar tarefas, predominantemente, em outros setores de atividade, as empresas buscam classificar suas atividades no segmento de serviços, dado o caráter de prestação de serviços e desconsiderando sua atividade final, tendo como um dos benefícios menores salários do que, por exemplo, no setor industrial que teve o número de terceirizados reduzido em 4 pontos percentuais, mas isso não se reflete no número de trabalhadores que continuam exercendo atividades nas unidades industriais.

**TABELA 5** - Distribuição dos subcontratados, segundo setor de atividade econômica - Regiões Metropolitanas e Distrito Federal, 1999 e 2009

Forma de Inserção Ocupacional e Setor de Atividade	Total (1)	
	1999	2009
Emprego subcontratado	100,0	100,0
Indústria	17,9	13,9
Comércio	14,6	10,0
Serviços	60,1	69,1
Construção Civil	5,6	6,1
Outros(2)	(3)	(3)

Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego.

Elaboração: DIEESE. (1) Correspondem ao total das Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador, São Paulo e o Distrito Federal. (2) Incluem agricultura, pecuária, extração vegetal, embaixadas, consulados, representações oficiais e outras atividades não classificadas. (3) A amostra não comporta a desagregação para esta categoria.

Na distribuição dos terceirizados por estados destaca-se o Ceará, Minas Gerais, Espírito Santo, Rio de Janeiro, São Paulo e Santa Catarina como uma concentração maior de terceirizados, acima da média nacional de 25,5%. Por região, destaca-se a Sudeste, que possui 28% de terceirizados.

**TABELA 6** - Distribuição dos trabalhadores em empresas tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes, por estados, 2010

Estados	Setores tipicamente terceirizados		Setores tipicamente contratantes		Total	
	Número de trabalhadores	%	Número de trabalhadores	%	Número de trabalhadores	%
Rondônia	68.742	21,23	255.046	78,77	323.788	100,00
Acre	17.067	14,47	100.851	85,53	117.918	100,00
Amazonas	129.039	22,53	443.586	77,47	572.625	100,00
Roraima	13.086	16,83	64.659	83,17	77.745	100,00
Para	155.604	17,12	753.091	82,88	908.695	100,00
Amapá	15.715	14,67	91.436	85,33	107.151	100,00
Tocantins	26.296	11,76	197.284	88,24	223.580	100,00
Maranhão	120.614	19,60	494.663	80,40	615.277	100,00
Piauí	63.875	17,23	306.765	82,77	370.640	100,00
Ceara	356.849	27,38	946.657	72,62	1.303.506	100,00
Rio Grande do Norte	119.484	21,31	441.276	78,69	560.760	100,00
Paraíba	91.094	16,11	474.223	83,89	565.317	100,00
Pernambuco	365.683	24,62	1.119.651	75,38	1.485.334	100,00
Alagoas	63.116	13,69	398.043	86,31	461.159	100,00
Sergipe	77.882	21,89	277.967	78,11	355.849	100,00
Bahia	505.823	24,73	1.539.252	75,27	2.045.075	100,00
Minas Gerais	1.138.487	26,00	3.239.940	74,00	4.378.427	100,00
Espírito Santo	225.732	27,25	602.739	72,75	828.471	100,00
Rio de Janeiro	1.085.286	26,75	2.971.523	73,25	4.056.809	100,00
São Paulo	3.675.757	29,32	8.863.018	70,68	12.538.775	100,00
Paraná	628.917	23,50	2.047.248	76,50	2.676.165	100,00
Santa Catarina	535.176	27,82	1.388.839	72,18	1.924.015	100,00
Rio Grande do Sul	686.017	25,22	2.034.313	74,78	2.720.330	100,00
Mato Grosso do Sul	91.651	18,47	404.468	81,53	496.119	100,00
Mato Grosso	99.738	17,58	467.651	82,42	567.389	100,00
Goiás	263.847	21,42	967.684	78,58	1.231.531	100,00
Distrito Federal	244.720	22,38	848.519	77,62	1.093.239	100,00
<b>Total</b>	<b>10.865.297</b>	<b>25,50</b>	<b>31.740.392</b>	<b>74,50</b>	<b>42.605.689</b>	<b>100,00</b>

Fonte: Rais, 2010. Elaboração DIEESE/CUT Nacional, 2011.

Nota: setores agregados segundo Classe/CNAE 2.0. Não estão contidos os setores da agricultura.

**TABELA 7** - Distribuição dos trabalhadores em empresas tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes, por região 2010

Regiões	Setores tipicamente terceirizados		Setores tipicamente contratantes		Total	
	Número de trabalhadores	%	Número de trabalhadores	%	Número de trabalhadores	%
Região Norte	425.549	18,25	1.905.953	81,75	2.331.502	100,00
Região Nordeste	1.764.420	22,73	5.998.497	77,27	7.762.917	100,00
Região Sudeste	6.125.262	28,09	15.677.220	71,91	21.802.482	100,00
Região Sul	1.850.110	25,27	5.470.400	74,73	7.320.510	100,00
Região Centro-Oeste	699.956	20,66	2.688.322	79,34	3.388.278	100,00
Total	10.865.297	25,50	31.740.392	74,50	42.605.689	100,00

Fonte: Rais, 2010. Elaboração DIEESE/CUT Nacional, 2011.

Nota: setores agregados segundo Classe/CNAE 2.0. Não estão contidos os setores da agricultura.

Um dado que desconstrói argumentos que afirmam que os baixos salários dos terceirizados ocorrem em função de estarem alocados em pequenas empresas, e que estas, não tem possibilidade de pagar melhores salários não se justifica já que 53,4% dos trabalhadores terceirizados trabalham em empresas com mais de 100 empregados contra 56,1% dos trabalhadores diretos, percentuais bastante próximos.

**TABELA 8** - Distribuição dos trabalhadores em empresas tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes, por tamanho do estabelecimento, 2010

Tamanho dos estabelecimentos	Setores tipicamente terceirizados		Setores tipicamente contratantes		Total	
	Número de trabalhadores	%	Número de trabalhadores	%	Número de trabalhadores	%
Até 4 vínculos ativos (VA)	787.926	7,25	2.499.879	7,88	3.287.805	7,72
De 5 a 9 VA	866.786	7,98	2.484.540	7,83	3.351.326	7,87
De 10 a 19 VA	914.651	8,42	2.932.543	9,24	3.847.194	9,03
De 20 a 49 VA	1.389.192	12,79	3.607.502	11,37	4.996.694	11,73
De 50 a 99 VA	1.101.061	10,13	2.424.008	7,64	3.525.069	8,27
De 100 a 249 VA	1.455.468	13,40	3.047.757	9,60	4.503.225	10,57
De 250 a 499 VA	1.103.591	10,16	2.663.471	8,39	3.767.062	8,84
De 500 a 999 VA	1.004.847	9,25	2.680.488	8,45	3.685.335	8,65
1000 ou mais VA	2.241.775	20,63	9.400.204	29,62	11.641.979	27,32
Total	10.865.297	100,0	31.740.392	100,0	42.605.689	100,0

Fonte: Rais, 2010. Elaboração DIEESE/CUT Nacional, 2011.

Nota: setores agregados segundo Classe/CNAE 2.0. Não estão contidos os setores da agricultura.

Outro argumento comumente difundido é que estes trabalhadores recebem menos porque possuem menor escolaridade. De fato, os terceiros possuem uma escolaridade menor, mas não é um hiato gigante: 61,1% dos trabalhadores em setores tipicamente terceirizados possuem ensino médio ou formação superior, enquanto entre os trabalhadores dos setores tipicamente terceiros esse percentual é de 75,7%.

**TABELA 9** - Distribuição dos trabalhadores em empresas tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes, por escolaridade, 2010

Escolaridade	Setores tipicamente terceirizados		Setores tipicamente contratantes		Total	
	Número de trabalhadores	%	Número de trabalhadores	%	Número de trabalhadores	%
Até 5ª ano do ensino fundamental	1.160.067	10,68	2.040.422	6,43	3.200.489	7,51
Ensino fundamental completo	3.062.716	28,19	5.681.954	17,90	8.744.670	20,52
Ensino médio completo	5.448.456	50,15	16.168.017	50,94	21.616.473	50,74
Mais que ensino médio completo	1.194.058	10,99	7.849.999	24,73	9.044.057	21,23
<b>Total</b>	<b>10.865.297</b>	<b>100,00</b>	<b>31.740.392</b>	<b>100,00</b>	<b>42.605.689</b>	<b>100,00</b>

Fonte: Rais, 2010. Elaboração DIEESE/CUT Nacional, 2011.

Nota: setores agregados segundo Classe/CNAE 2.0. Não estão contidos os setores da agricultura.

## # Faces da terceirização

### ▪ Calote das empresas terceirizadas

Além das desvantagens durante a execução dos serviços as quais os trabalhadores terceirizados estão expostos se comparados àqueles contratados diretamente, o fim dos contratos também costuma ser um momento especialmente difícil para trabalhadores terceirizados. Principalmente nos setores de vigilância e asseio e conservação os calotes são constantes, ou seja, a empresa “desaparece” e os trabalhadores(as) não recebem as verbas indenizatórias as quais tem direito com o fim do contrato. A contratação destes serviços, seja pelo setor público ou pelo setor privado, não é cercada dos devidos cuidados mínimos com relação à empresa contratada, dando margem a seguidos golpes contra os trabalhadores/as.

No caso do setor público, com o objetivo de vencer o processo licitatório e serem contratada para execução do serviço, muitas empresas, criadas exclusivamente com este objetivo, apresentam valores de contrato abaixo dos valores necessários para cumprimento das obrigações trabalhistas cabíveis em processos rescisórios, ou seja, os chamados preços inexeqüíveis.

O resultado desta prática para os trabalhadores é o desemprego repentino, acompanhado da falta de pagamento. Além disso, as perspectivas de regularização da situação é muito pequena, os trabalhadores acionam a justiça e não são assistidos pela empresa contratante da terceirizada.

Segundo o Sindicato dos Rodoviários do Distrito Federal apenas no Tribunal Superior do Trabalho (TST), mais de 40 motoristas aguardam a restituição de salários, as férias e a rescisão do contrato com a extinta Serviter, que fechou as portas e desapareceu.

No Palácio cerca de 300 funcionários da copa e da limpeza aguardam a rescisão do contrato com a Visual Locação de Serviços e Construção Civil, que deixou de atuar na Presidência da República em dezembro de 2010. A União conseguiu autorização na Justiça para bloquear R\$477,7 mil que seriam pagos à empregadora e repassá-los diretamente aos funcionários. No entanto, embora já estejam contratados pela Apecê Serviços Gerais, os trabalhadores não foram desligados oficialmente da Visual.

No mês de setembro de 2011, cerca de 300 trabalhadores fizeram uma passeata pela Avenida Paulista até a sede da empresa, onde houve protestos e manifestações porque o contrato da Worktime com a Petrobrás será encerrado no próximo 25/09/11 e por isso os trabalhadores estão sendo obrigados a pedir demissão, abrindo mão de

40% do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), entre outros direitos, para que outra prestadora de serviços inicie novo contrato com a estatal.

No ano passado, a Petrobrás foi autuada em R\$383,3 milhões evasão fiscal à previdência por parte das empresas terceiras.

No caso dos contratos fechados com governos das três esferas, as brechas estão no processo de licitação com a escolha baseada apenas no critério do menor preço, sem considerar outras condicionantes. Sendo assim as firmas apresentam um valor que não pode ser executado e que não cobre os serviços, assim, ficam seis ou sete meses, quebram e vão embora.

#### ▪ **Saúde, segurança, mortes no trabalho**

Uma das repercussões mais contundentes da precarização do trabalho gerada pela terceirização é a elevada incidência de acidentes de trabalho graves e fatais entre trabalhadores terceirizados. Embora encobertos das estatísticas oficiais do Ministério da Previdência Social, dados da fiscalização do trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, divulgados em 2005 em um seminário sobre o tema, indicam que de cada dez acidentes de trabalho ocorridos no Brasil, oito são registrados em empresas terceirizadas e nos casos em que há morte, quatro entre cinco ocorrem em empresas prestadoras de serviço (Gazeta do ES, 2005).

Em setores perigosos como o de energia elétrica, extração e refino de petróleo e siderurgia esta realidade tem se expressado de forma cruel. Estudo da subseção do Dieese do Sindieleto Minas Gerais, realizado em 2010 com base em dados da Fundação Coge, revela que entre 2006 e 2008, morreram 239 trabalhadores por acidente de trabalho, dentre os quais 193, ou 80,7% eram trabalhadores terceirizados.

O mesmo estudo indica que a taxa de mortalidade<sup>2</sup> média entre os trabalhadores diretos no mesmo período foi de 15,06 enquanto que entre trabalhadores terceirizados foi de 55,53. Vale destacar que no mesmo período a taxa média de mortalidade nacional, do conjunto dos setores econômicos abrangidos pela Previdência Social, foi

---

<sup>2</sup> “ A taxa de mortalidade é um indicador estatístico que estabelece relação entre determinada população e os óbitos ocorridos neste conjunto de indivíduos, anulando a influência exercida pelo tamanho do grupo. Ao estabelecer esta relação, o referido indicador possibilita a realização de comparações entre os óbitos ocorridos entre populações distintas, definindo uma escala de risco. Em síntese, a taxa de mortalidade compara óbitos ocorridos com conjuntos de trabalhadores de tamanho e características diferentes, de forma que se estabeleça uma relação de mortes por conjuntos de 100.000 trabalhadores, permitindo fazer um diagnóstico mais preciso do risco de morte por acidente do trabalho” (DIEESE, 2010).

de 9,8, ou seja, no setor elétrico o risco de um trabalhador terceirizado morrer por acidente de trabalho é 5,66 vezes maior que nos demais segmentos produtivos.

Conforme tabela abaixo, dados da mesma Fundação, relativos aos anos de 2009 e 2010 confirmam situação de maior vulnerabilidade dos trabalhadores terceirizados verificada nos anos anteriores. O número de trabalhadores acidentados com afastamento das empresas contratadas é quase o dobro dos trabalhadores diretos. No mesmo período, as mortes entre trabalhadores terceirizados não só aumenta como evidencia ainda mais a vulnerabilidade dos trabalhadores terceirizados: em 2009, foram 4 mortes de trabalhadores diretos contra 63 de terceirizados; em 2010, 7 mortes de trabalhadores diretos, contra 75 de trabalhadores terceirizados.

**TABELA 10** - Acidentes típicos de trabalho nas empresas do Setor Elétrico, 2009 e 2010

Itens	2009	2010
1. Empresas	80	81
2. Empregados próprios	102.766	104.857
3. Acidentados típicos com afastamento	781	741
4. Empregados das Contratadas	123.704	127.584
5. Acidentados típicos com afastamento das contratadas	1.361	1.283

Fonte: Fundação Coge, Relatório Estatístico do Setor Elétrico Brasileiro, 2010.

Dados da FUP – Federação Única dos Petroleiros da CUT indicam que de 1995 até 2010 foram registradas 283 mortes por acidentes de trabalho no sistema Petrobrás, das quais 228 ocorreram com trabalhadores terceirizados. De um ano para cá, o número de mortes já ultrapassa 300, além de um número também elevado de mutilações e adoecimentos. Somente em agosto de 2011 oito trabalhadores morreram vítimas de acidentes de trabalho na estatal, todos ao acidentes envolvendo trabalhadores terceirizados.

Estudo realizado no setor papel, na Klabin, também evidencia maior exposição dos terceiros ao risco de acidentes. Em 2008, foram registrados 127 [cento e vinte e sete] acidentes com afastamento; destes, 69% eram trabalhadores terceirizados. A taxa de frequência de acidentes entre os trabalhadores terceirizados é praticamente o dobro [5,95%] da taxa dos acidentes que acontecem com empregados diretos da tomadora [2,65%], conforme se pode verificar na tabela abaixo.

**TABELA 11** - Acidentes de trabalho na Klabin, 2008

	Empregados	Terceiros
Acidentes com afastamentos	40	87
Acidentes sem afastamento	102	68
Taxa de freqüência de acidentes	2,65	5,95

Fonte: relatório de sustentabilidade da KLABIN - 2008

Os exemplos poderiam se estender indefinidamente nos setores mencionados e em outros segmentos produtivos, onde um grande número de trabalhadores terceirizados adoece e morre lentamente por acidentes de trabalho. Diversos estudos e a experiência empírica dos sindicatos indicam que os trabalhadores terceirizados ocupam os postos de trabalho mais precários e arriscados.

Ao terceirizar as empresas contratantes transferem para empresas menores a responsabilidade pelos riscos do seu processo de trabalho, isto é, terceiriza-se, quarteriza-se, etc. os riscos impostos por sua atividade de trabalho para empresas que nem sempre têm condições tecnológicas e econômicas para gerenciá-los. No setor de saúde, por exemplo, limpeza e lavanderia são áreas extensamente terceirizadas e onde os acidentes perfuro-cortantes são uma rotina, expondo os trabalhadores a riscos graves como HIV-AIDS e hepatites. Situação semelhante vive os trabalhadores da limpeza urbana. O critério de menor preço nas licitações é um dos fatores que aprofunda a precarização, pois, via de regra, o menor preço é obtido à custa de intensificação do trabalho (em termos de jornada, ritmo e exigências da tarefa) e da negligência das medidas de proteção da saúde dos trabalhadores.

Um aspecto comum nas relações de terceirização de praticamente todos os segmentos produtivos, que repercute de forma importante na saúde dos trabalhadores, é o cumprimento de prazos contratuais entre a empresa principal e as terceirizadas, o que em si impõe ritmos e outras exigências que extrapolam os limites físicos e psíquicos dos trabalhadores.

Lamentavelmente as estatísticas oficiais de acidente de trabalho no Brasil não permitem fazer estudos consistentes sobre o perfil de morbimortalidade relacionada com o trabalho, pois os dados são subestimados (não abrange segmentos importantes no mercado de trabalho, como parte do funcionalismo público, trabalhadores domésticos e trabalhadores informais); há uma subnotificação crônica, pois as empresas se recusam a emitir a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho),

principal fonte de dados da Previdência Social; os dados disponibilizados para a consulta pública no site da previdência social não permitem identificar quantitativamente e qualitativamente os danos à saúde causados pelo trabalho, tampouco os setores e empresas adoecem, matam e mutilam os trabalhadores. Por sua importância social e para as ações de vigilância em saúde estes dados deveriam ser públicos.

Ainda assim, mesmo com dados subestimados, a taxa de mortalidade por acidente de trabalho no Brasil é bastante elevada em comparação com países europeus que têm tradição de políticas públicas efetivas dirigidas à promoção da saúde e segurança dos trabalhadores. Na Dinamarca, por exemplo, a taxa de mortalidade por acidentes de trabalho é de apenas, 2,90 x 100 mil.

A realidade demonstra que a terceirização vem contribuindo de forma significativa para incrementar as taxas de morbidade e de mortalidade por acidente de trabalho e para encobrir os dados, aumentando também a invisibilidade deste grave problema social e de saúde pública. Longe de serem fruto do acaso, fatalidade ou negligência dos trabalhadores, as doenças e mortes causadas pelo trabalho são absolutamente preveníveis e evitáveis, portanto é inadmissível e injusto que as pessoas continuem morrendo e adoecendo por causa do trabalho

#### ▪ **Ataques aos direitos dos trabalhadores**

Os diversos relatos de Sindicatos de trabalhadores e as estatísticas disponíveis descrevem de forma contundente que o processo de terceirização rebate diretamente sobre os direitos dos trabalhadores de forma negativa.

No setor bancário, que possui uma jornada de trabalho específica, definida de acordo com o tipo de trabalho executado, tem se utilizado da terceirização como forma de driblar esse direito do trabalhador. Ao invés de contratar trabalhadores com jornadas de 30 horas semanais, é possível contratar trabalhadores para serviços financeiros, mas que não são contratados diretamente pelos bancos, com jornadas de 44 horas semanais.

Em sua maioria esses trabalhadores são jovens, e além da jornada contratual são “convidados” a realizar horas extras, muitas vezes, sem remuneração. Além do alongamento da jornada, as metas diárias elevam o ritmo de trabalho. Alguns empresários já falam em não contratar os trabalhadores de tele atendimento porque seriam uma “bomba relógio” do ponto de vista da saúde.

No setor bancário, a cada 100 trabalhadores terceirizados, com jornadas de 44 horas semanais, são cerca de 47 empregos a menos gerados.

Outro ponto de destaque são os direitos previstos nos Acordos e Convenções Coletivas. No quadro abaixo, podemos observar essa diferença entre os direitos dos trabalhadores diretos e os terceirizados na Petrobrás.

**TABELA 12** - Quadro comparativo de direitos na Petrobrás entre trabalhadores diretos e terceiros

Direitos	Diretos	Terceira
Formação acadêmica	Superior completo	Superior completo
Exigências da função	Prestou concurso para nível médio	Nível médio
Salário médio	R\$ 2.800,00	R\$ 1.300,00
Auxílio refeição	R\$ 600,00	R\$ 291,00
PLR	R\$ 17.000,00	Não recebe
Horas extras	100- 150%	Segue a lei (50% - 100%)
Transporte Funcionário	paga 6% (recebe antecipado)	Funcionário paga 6% (recebe atrasado)
Auxílio educação	Dependentes e após 28 anos se for solteiro	Não tem

Fonte: Relatório de Pesquisa, IOS, 2011.

#### ▪ **Discriminação e preconceito contra os trabalhadores terceirizados**

Outra diferenciação entre trabalhadores diretos e terceirizados é a discriminação, o preconceito sofrido porque o trabalhador subcontratado é visto como trabalhador/cidadão de segunda classe. Essa face da terceirização não aparece em nenhuma estatística, mas é bastante dolorida para quem vivencia em seu cotidiano.

Criam-se nos locais de trabalho uma distinção entre trabalhadores diretos e terceiros seja porque o tipo de trabalho desenvolvido pelo terceirizado é considerado menos importante, ou porque as desigualdades de salário, qualificação, jornada e condições de trabalho, reforçam essa percepção.

Os trabalhadores terceiros relatam como é sentido o fato de no ambiente de trabalho, ter que utilizar refeitórios, vestiários, uniformes, tudo de pior qualidade, em condições precárias.

Esses fatores não implicam apenas nas questões financeiras e de saúde, mas atingem sua dignidade humana, um dos princípios fundamentais previstos na Constituição Federal de 1998 em seu artigo primeiro.

Fere-se o princípio da dignidade, ampliando os problemas estruturais, e provocando inclusive, doenças ligadas à saúde mental entre os terceirizados. A condição de terceiro torna-se então um muro invisível que impõe uma subcondição e impede o desenvolvimento dos trabalhadores terceiros.

Esta segregação interfere também na solidariedade entre os trabalhadores, dificultando a organização sindical e a negociação coletiva, o que acaba por reforçar a redução dos direitos dos terceiros.

Esta situação é de difícil enquadramento jurídico. Não existem estatísticas que amparem estudos e argumentos; as doenças psicológicas relacionadas a este tipo de precarização não são reconhecidas; e, a pulverização da representação sindical dificulta a organização dos trabalhadores para uma solução política para a questão.

Enfim, esta talvez seja uma face invisível da precarização do trabalho provocada pela terceirização, invisível como os trabalhadores terceirizados em seus ambientes de trabalho.

## # Propostas de Diretrizes para a regulamentação da Terceirização

A terceirização instaurou uma nova dinâmica nas relações de trabalho, que afetou os direitos, aumentou a ocorrência de acidentes e doenças, degradou o trabalho, mas também interferiu de forma importante na organização sindical, nas relações de cooperação e de solidariedade entre os trabalhadores e na própria identidade de classe.

A inexistência de uma legislação que regule a terceirização contribuiu para sua difusão de forma incontrolável nos setores público e privado, assim como nos mais diferentes campos de atividade. Hoje a terceirização é usada indiscriminadamente e atinge a todos os setores – do público ao privado, do campo à cidade, da indústria, a serviços.

Nestes últimos dez anos a CUT e as entidades sindicais filiadas e que integram sua estrutura, têm lutado constantemente para que essa prática seja coibida e para que os trabalhadores e trabalhadoras das empresas terceirizadas tenham direito a tratamento digno, a sindicalização e à negociação coletiva.

Contabilizamos avanços importantes, como o projeto de lei PL 1621/2007, elaborado pela CUT e encampado pelo deputado Vicentinho (PT-SP) que propõe a regulamentação da terceirização, estabelecendo a igualdade de direitos, a obrigatoriedade de informação prévia, a proibição da terceirização na atividade-fim, a responsabilidade solidária e a penalização de empresas infratoras, fatores decisivos no combate à precarização. Além desse projeto que ainda tramita no Congresso Nacional, existe outro, com premissas idênticas ao PL 1621/07 elaborado pelas centrais e MTE parado na Casa Civil.

No sentido oposto estão tramitando dois projetos sobre a terceirização, que na verdade, são contrários aos nossos interesses: o PL 4302/1998 (ainda do período FHC), que propõe a regulamentação da terceirização usando como artifício a ampliação do tempo contratual do trabalho temporário, transformando-o em padrão rebaixado de contratação, com direitos reduzidos; e, PL 4330/2004, de Sandro Mabel (PL-GO) que, descaracteriza a relação de emprego, e normatiza a terceirização em “atividades-fim” ou “atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante” (artigo 4º PL4430).

Se aprovados, estes projetos derrubarão a Súmula 331, que proíbe a terceirização na atividade-fim que hoje é a única salvaguarda legal dos trabalhadores, institucionalizando a precarização do trabalho como padrão de contratação, aprofundando ainda mais todos os problemas dela decorrentes (redução dos postos

de trabalho, intensificação do trabalho, incremento dos acidentes e doenças, rebaixamento dos direitos, fragmentação da organização sindical, etc.).

Sob um ponto de vista mais amplo, a CUT tem reafirmado sua ação sindical pela inclusão social, a distribuição de renda, a geração de mais e melhores empregos e a valorização do trabalho, como pilares fundamentais para a consolidação de um modelo de desenvolvimento voltado para os interesses do conjunto da sociedade, em especial dos trabalhadores(as), na qual se insere o combate a todas as formas de degradação do trabalho, dentre elas a terceirização.

Considerando que a inexistência de um marco regulatório favoreceu a expansão das terceirizações de forma incontrolável e tendo como característica principal a precarização, acreditamos que algumas diretrizes são fundamentais para reverter esse cenário, que tem como único critério, garantir a igualdade entre os trabalhadores:

1. A terceirização na atividade-fim (permanente) da empresa é proibida.
2. Nas relações de trabalho relativas à atividade-fim da empresa (atividades permanentes) não pode haver pessoa jurídica contratada. Nestas atividades, haverá apenas trabalhadores diretamente contratados com vínculo de emprego.
3. A empresa tomadora deve garantir aos empregados de prestadoras de serviços que atuem em suas instalações físicas ou em outro local por ela determinado as mesmas condições de:
  - a) Salário;
  - b) Jornada;
  - c) Benefícios;
  - d) Condições de saúde e segurança no ambiente de trabalho;
  - e) Ritmo de trabalho.
4. A empresa deve fornecer informação prévia aos sindicatos em seus projetos de terceirização. Estas informações devem ser fornecidas com pelo menos seis meses de antecedência.
5. A empresa tomadora é proibida de manter empregado em atividade diversa daquela para a qual ele foi contratado pela prestadora de serviços a terceiros.
6. Os empregados da prestadora de serviços a terceiros não poderão ser subordinados ao comando disciplinar e diretivo da empresa tomadora. A tomadora não poderá exigir a pessoalidade na prestação de serviços.

7. A contratação de prestadoras de serviços constituídas com a finalidade exclusiva de fornecer serviços de mão-de-obra é proibida, ainda que não haja subordinação ou pessoalidade destes empregados com a empresa tomadora, ressalvados os casos específicos já permitidos na Lei n. 6.019/74 (serviços temporários) e os previstos na Súmula 331 do TST (serviços de vigilância, asseio e conservação e especializados)

8. A empresa tomadora será solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias garantidas pela Lei, no tocante ao período em que ocorrer a prestação dos serviços pelos empregados da prestadora de serviços.

9. A empresa prestadora de serviços a terceiros é obrigada a fornecer à empresa tomadora, mensalmente, a comprovação do pagamento dos salários, do recolhimento das contribuições previdenciárias e do FGTS. Estas informações serão fornecidas também às representações sindicais sempre que solicitadas.

10. A empresa tomadora assegurará o pagamento de salários, 13º salário, férias e recolhimento de FGTS, se a empresa prestadora deixar de cumprir estes compromissos com seus trabalhadores.

11. Haverá vínculo empregatício entre a empresa tomadora e os empregados da prestadora de serviços a terceiros, sempre que presentes os elementos que caracterizam uma relação do emprego prevista na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

12. O sindicato representativo dos trabalhadores poderá representar os empregados judicialmente, na qualidade de substituto processual, com o objetivo de assegurar o cumprimento no disposto da lei.

## # Bibliografia

- DAU, D.M., RODRIGUES, I.J. & CONCEIÇÃO, J.J. (Orgs.). Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho. Anablume/CUT: São Paulo, 2009.
- DIEESE. Terceirização e morte no trabalho: um olhar sobre o setor elétrico no Brasil. Estudos e Pesquisa DIEESE, Nº 50, março de 2010. DIEESE: São Paulo, 2010.
- DIEESE/SEADE. Microdados da PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego DIEESE/SEADE/MTE/FAT e convênios regionais. DIEESE: São Paulo, 1999.
- DIEESE/SEADE. Microdados da PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego DIEESE/SEADE/MTE/FAT e convênios regionais. DIEESE: São Paulo, 2009.
- FUNDAÇÃO COGE. Relatório Estatístico do Setor Elétrico Brasileiro, 2010. Fundação COGE: Rio de Janeiro, 2010.
- FUP/CUT. Subsistência do critério da atividade-fim do tomador de serviço para declarar a licitude ou ilicitude da terceirização. Apresentação Audiência pública sobre a terceirização da mão-de-obra, outubro de 2011. FUP, 2011.
- KLABIN. Relatório de sustentabilidade da KLABIN – 2008. Klabin: São Paulo, 2008.
- MTE. CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, Agosto 2011. MTE: Brasília, 2011.
- MTE. RAIS – Registros Administrativos de Informações Sociais, 2010. MTE: Brasília, 2011
- OBSERVATÓRIO SOCIAL BRASIL. A terceirização na Petrobrás: características do processo de terceirização e iniciativas de representação dos trabalhadores. Relatório preliminar. IOS: São Paulo, janeiro, 2011.

**# DOCUMENTOS SOBRE  
IMPACTOS DA  
TERCEIRIZAÇÃO NOS  
SETORES**

**# Setor**

**Financeiro**

# TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR BANCÁRIO BRASILEIRO

Mapeamento e análise  
a partir da visão dos trabalhadores do setor



**Sindicato dos Bancários e Financieiros  
de São Paulo, Osasco e Região CUT**

Filiado à Confederação Nacional dos Trabalhadores  
do Ramo Financeiro Contraf-CUT  
outubro 2011

O Brasil vive um momento único de expansão econômica. Que se difere de outros períodos de crescimento de sua história por aliar democracia e desenvolvimento com distribuição de renda e inclusão social.

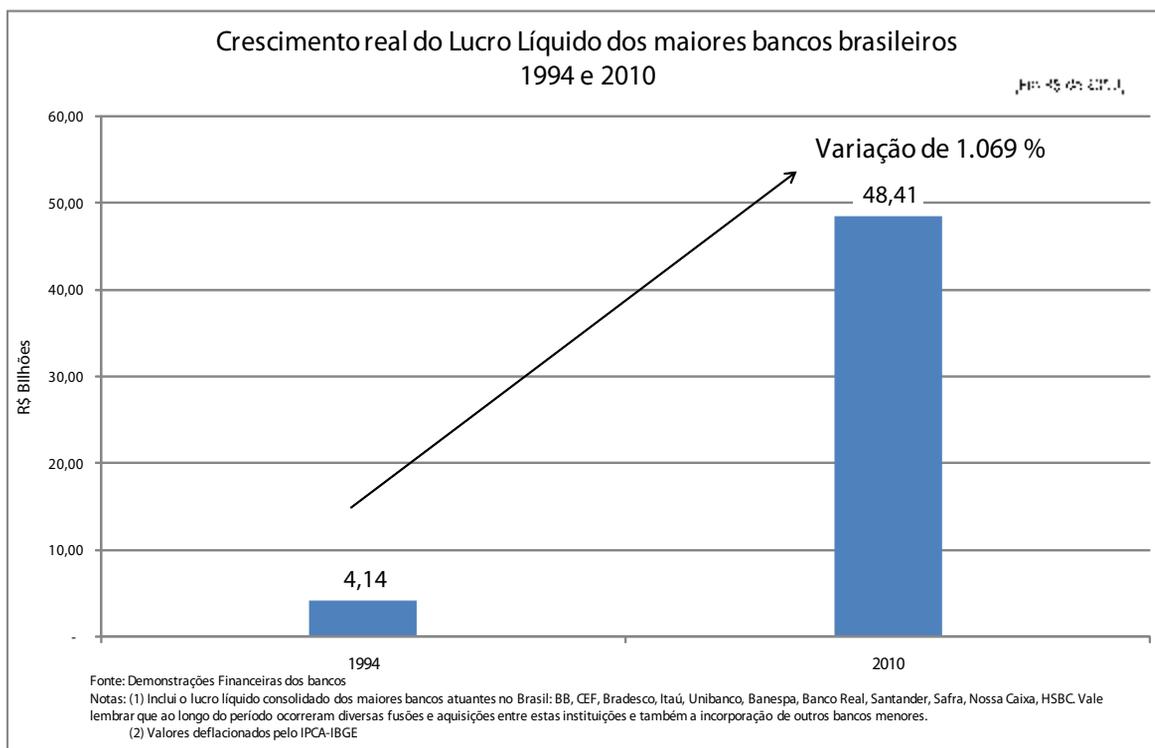
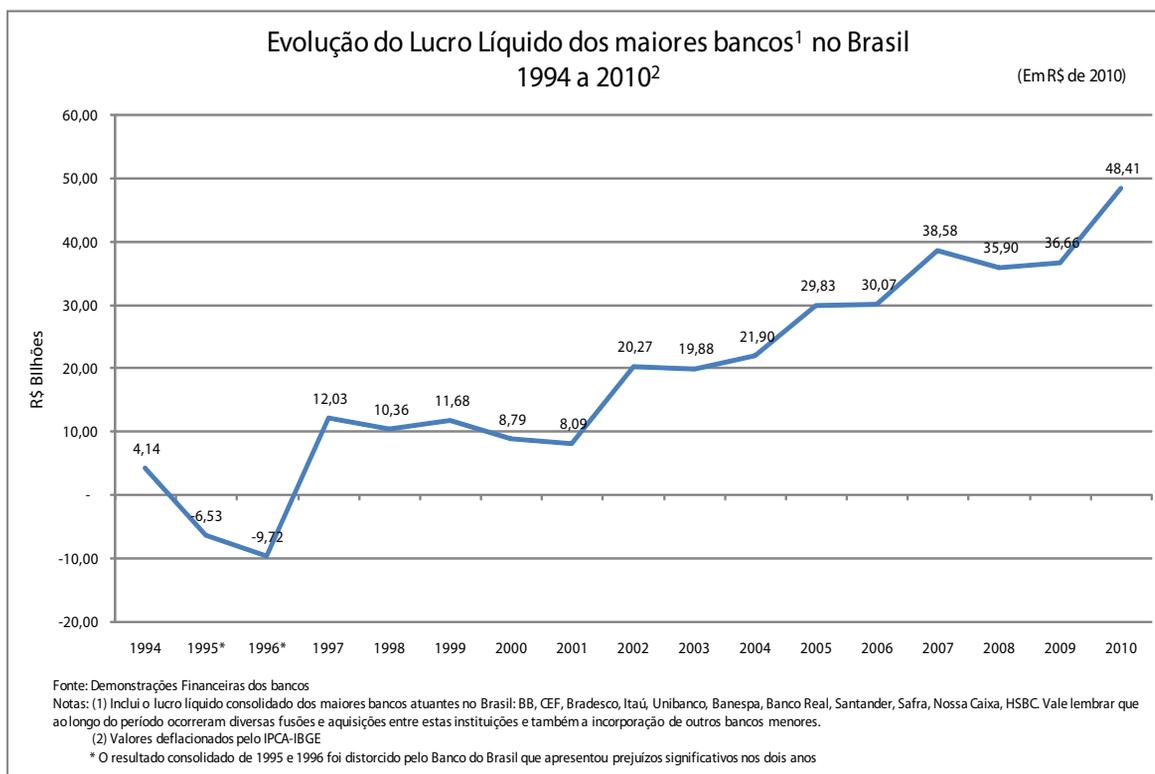
De acordo com estudo do DIEESE, de 2002 a 2011, por exemplo, o salário mínimo nacional acumula um ganho real de 54,25%. Este resultado tem forte impacto na estratégia de distribuição de renda do país, pois se estima que 47 milhões de pessoas tenham seu rendimento baseado no salário mínimo. Nas regiões mais pobres do país os efeitos positivos são ainda mais importantes, visto que o percentual de ocupados que recebe até 1 salário mínimo chega a 58,4% no Nordeste e 41,7% no Norte do Brasil.

A taxa de desemprego medida pela Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) do DIEESE/Seade também aponta o bom desempenho econômico e social do Brasil nos últimos anos. Em 2001 a taxa de desemprego estava em 18,8% e na última pesquisa de agosto de 2011 caiu para 10,9%, com rendimento médio real dos ocupados em trajetória crescente, com crescimento médio de 18% nas regiões metropolitanas pesquisadas.

Mas promover distribuição de renda e justiça social passa também por garantir condições civilizadas de emprego. E a terceirização, uma das principais estratégias do capital para flexibilizar e fraudar a legislação trabalhista, está na contramão desse projeto.

## **SETOR FINANCEIRO**

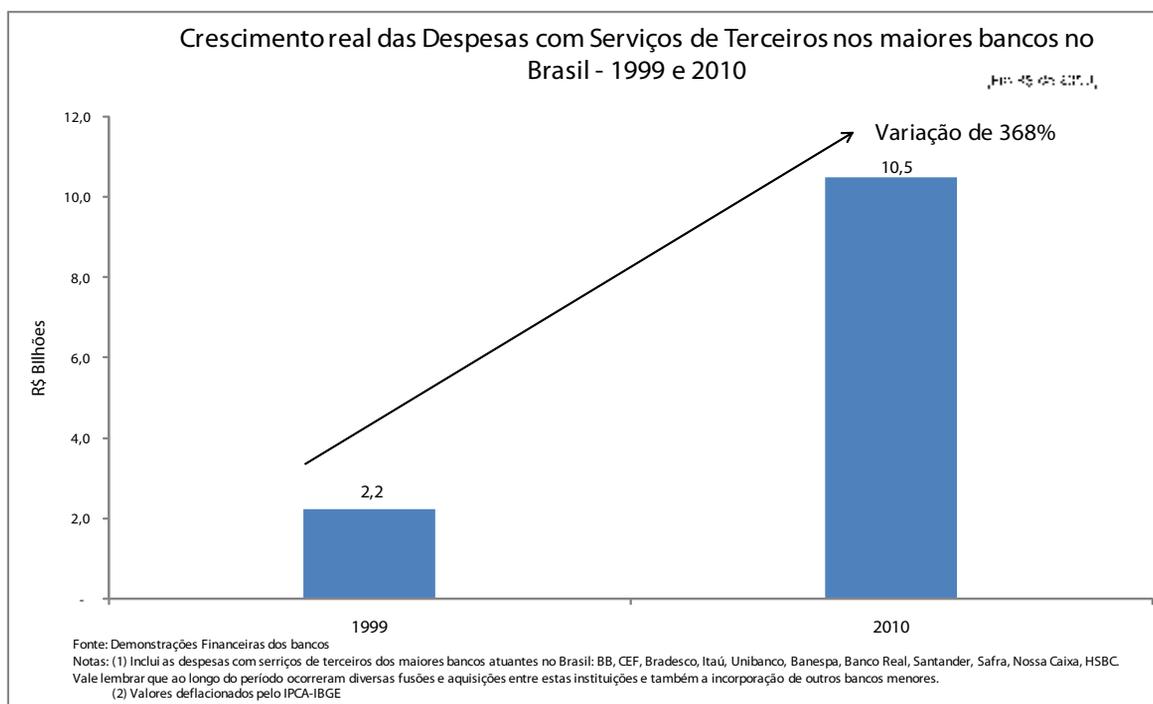
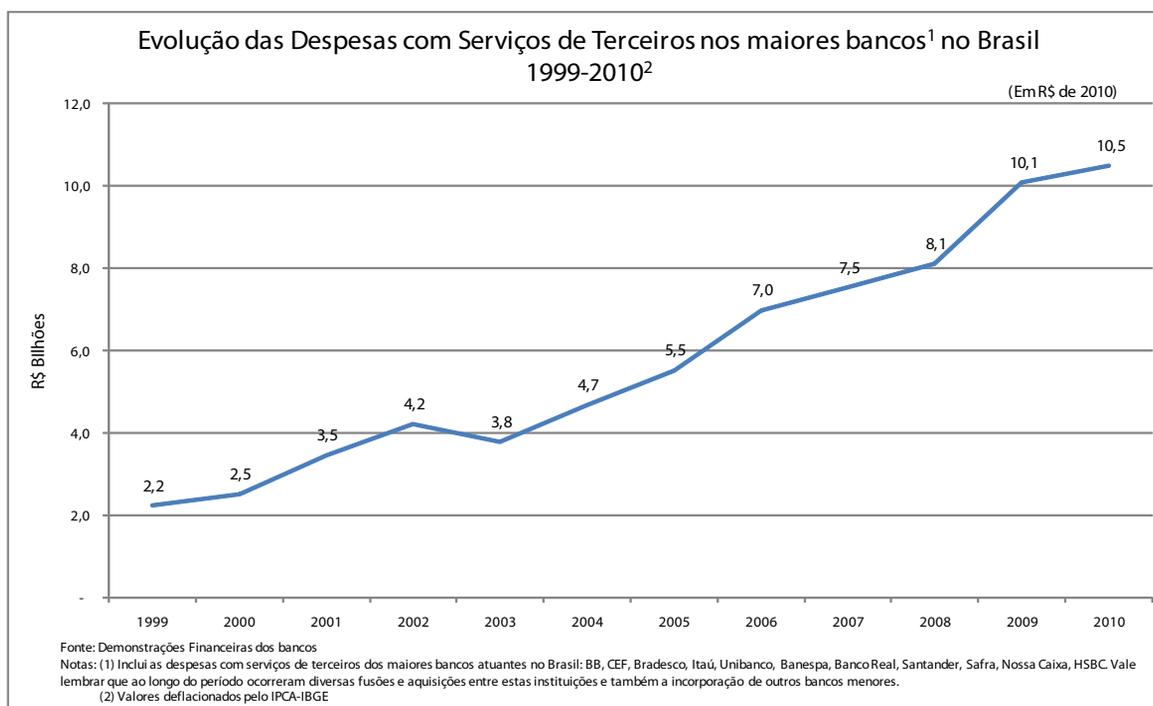
Os bancos acompanharam esse contexto de crescimento da economia brasileira e constituem um dos setores mais fortes e lucrativos do país. Na última década, o lucro líquido dos maiores bancos que atuam no Brasil passou de R\$ 8,09 bilhões em 2001 para R\$ 48,41 bilhões em 2010, um salto de 498% em termos reais. É bom lembrar que em 2001 eram onze grandes instituições financeiras atuando no país: Caixa Econômica Federal, Banco do Brasil, Bradesco, Itaú, Unibanco, Banespa, Banco Real, Santander, Safra, Nossa Caixa e HSBC. Em 2010, após as privatizações e fusões, os bancos concentraram ainda mais capital e hoje somam sete grandes empresas: BB, que adquiriu a Nossa Caixa; Santander, com a compra do Real e Banespa; Itaú que adquiriu o Unibanco; Caixa Econômica Federal, HSBC e Safra.



Esse crescimento exorbitante dá ao setor plenas condições para gerar empregos diretos no país com condições dignas de trabalho. Mas ao invés de cumprirem suas responsabilidades sociais, os bancos promovem a precarização do emprego, sendo um dos setores da economia brasileira que mais terceiriza mão de obra.

O processo de terceirização no setor financeiro avança desde o início da década de 1990 e envolve muito mais que as atividades consideradas meio, como limpeza, segurança e manutenção. Cada vez mais os bancos contratam empresas para a realização de tarefas essenciais para o funcionamento do sistema financeiro, as chamadas atividades-fim.

De 1999 a 2010, os maiores bancos no Brasil, tanto privados quanto públicos, aumentaram de R\$ 2,2 bilhões para R\$ 10,5 bilhões suas despesas com serviços de terceiros. Uma variação de 368% em termos reais.



Esse processo interessa às empresas do ponto de vista financeiro e político. Por um lado resulta em economia de gastos com mão de obra, já que os terceirizados ganham em média 1/3 dos salários dos bancários e não usufruem dos direitos previstos na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) da categoria, como participação nos lucros, verbas adicionais (vales refeição e alimentação e auxílio-creche/babá) e jornada de seis horas.

Por outro, ataca o poder de organização dos trabalhadores na medida em que mina a base social dos sindicatos que após décadas de luta conquistaram uma CCT válida em todo o território nacional.

## **FORMAS DE TERCEIRIZAÇÃO**

O processo de terceirização nos bancos se dá basicamente de duas formas. Uma delas é a contratação de empresas para realizarem a função de correspondentes bancários, uma terceirização que já nasce fora do banco. Segundo dados do Banco Central, em maio de 2011 os correspondentes bancários já totalizavam mais de 160 mil em todo o território nacional (leia mais na página 16).

Outra forma de terceirização é a contratação de empresas para execução de determinadas tarefas bancárias. Assim, delega-se a terceiros etapas essenciais do serviço bancário, etapas essas que podem continuar sendo feitas dentro do espaço físico do banco contratante, ou fora dele, nas dependências das terceirizadas.

Entre as etapas mais terceirizadas do serviço bancário, todas elas essenciais para a conclusão das operações financeiras, estão:

- Compensação bancária;
- Procedimentos vinculados ao Caixa Eletrônico (classificação de cheque, validação, autenticação, lançamento e pesquisa na conta do cliente);
- Teleatendimento (receptivo e ativo);
- Diversas modalidades de crédito (imobiliário, veículos, CDC- Crédito Direto ao Consumidor, consignado, microcrédito);
- Formalização de contratos (juntada de documentos do cliente);
- Cartão de Crédito;
- Análise de crédito;
- Contato com cliente para tratar de documentação;
- Gerenciamento e auditoria de contratos de crédito;
- Cobrança;
- Recuperação de créditos;
- Cadastro dos clientes;
- Digitalização de documentos e digitação de dados dos clientes;
- Pesquisa sobre situação financeira dos clientes;

- Captação de clientes;
- Abertura de contas correntes;
- Pagamentos, transferências, saques e depósitos (correspondente bancário);
- Tesouraria (numerário);
- TI - Tecnologia da Informação (analistas e programadores dos sistemas operacionais dos bancos);
- Telecomunicações;
- Suporte a clientes que utilizam a Internet;
- Custódia de cheques e documentos bancários;
- Classificação e análise de documentos bancários dos clientes das agências (contratos, títulos, boletos, etc.)
- Combate à fraude

## **UM EXÉRCITO NOS PORÕES DO SETOR FINANCEIRO**

Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra Domiciliar (Pnad), realizada pelo IBEGE, de 2009, 1.131.833 entrevistados declararam trabalhar no setor financeiro. Porém, dados de 2009 do Ministério do Trabalho e Emprego (Relações Anuais de Informações Sociais – Rais), apontam um total de 741.263 trabalhadores formalmente vinculados ao ramo financeiro. Há, portanto, 390.570 pessoas que, apesar de trabalharem no setor, estão pulverizadas e não recebem os devidos direitos. Um verdadeiro exército nos porões do setor financeiro.

A terceirização diferencia trabalhadores que muitas vezes cumprem a mesma função, estabelecendo uma segunda categoria de funcionários, segmentada e discriminada.

Os terceirizados ganham menos, não dispõem de direitos estabelecidos na CCT dos bancários e trabalham em condições degradantes. Cumprem metas elevadas, estabelecidas pelos tomadores de serviços (os bancos). Em geral executam serviços repetitivos, em ritmo intenso e sob pressão e assédio moral de superiores, em jornadas de trabalho extenuantes.

## Veja holerite de trabalhador terceirizado:

CONTAX S/A			Demonstrativo de Pagamento		
AV PAULISTA, 2073 - 1º E 2º ANDAR 01.311-300 - SAO PAULO - SP CNPJ: 02.757.614/0020-00			Referência MARÇO/2011	Folha MENSAL	Folha 1/1
ID	Nome				
CPF	Cargo/Nível AG DE COBRANCA /	Lotação SITE SAO PAULO			
Data Admissão	Banco / Agência SANTANDER / 0154 - PAULISTA	Conta			
Descrição	Código	Valor	Descrição	Código	Valor
SALARIO	30,00	545,00	ATRASOS	0,15	0,45
			INSS MES	8,00	43,56
			CONT SIND ANUAL		18,17
			DESC VALE TRANSPORTE		32,70
			PART ALIMEN/REFEICAO		12,22
			SEGURO VIDA		0,41
TOTAL DE PROVENTOS		545,00	TOTAL DE DESCONTOS		107,51
			<b>LÍQUIDO A RECEBER</b>		<b>437,49</b>
Salário Base	545,00	Sal. Contrib. INSS	544,55	Base Cál. FGTS	544,55
				FGTS Mês	43,56
				Base Cál. IRRF	500,99

Data do Crédito: 01/04/2011

Quando trabalham no banco, são discriminados como uma subcategoria de funcionários. Quando realizam suas funções fora do banco, em geral estão acomodados em locais precários, sem ventilação ou ar condicionado adequado, com banheiros com más condições de uso e mobiliário inadequado. Um cenário propício para o adoecimento físico e mental dos trabalhadores.

Abaixo e ao longo deste material, depoimentos de trabalhadores terceirizados do setor financeiro, enviados por e-mail para o Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região, ilustram as questões levantadas no texto.

*“(...) o banheiro é um lixo, o ar condicionado não funciona, a iluminação é ruim e o refeitório tem baratas.” (Empregada da Contax que atende Santander)*

*“(...) tem pombo fazendo sujeira na praça de alimentação, o bebedouro é muito sujo, os lanches na maioria das vezes estão azedos, comemos marmitta/lanche frio. Os banheiros têm odor insuportável, somente os coordenadores, gerente, diretores e clientes do banco têm direito ao estacionamento.” (terceirizado da Contax que atende Itaú)*

*“Lá existem baratas, ratos, ar condicionado sem funcionamento, com ventilação natural precária, retorno da tubulação de esgoto com mal cheiro nos ambientes, falta total de higiene, limpeza e conservação para os funcionários que ali labutam diariamente.” (terceirizado do SAC Santander)*

*“As pessoas ali são tratadas como propriedades particulares dos ‘senhores’, trabalhamos sob condições precárias... o piso afundando, muitos já caíram, os computadores são da idade jurássica... são muito lentos e quando perdemos tempo somos descontados no dia do pagamento, as PAs (Portal de Atendimento) são imundas, tenho muito medo de contaminação... é um local sujo e maquiado com fitas isolantes até nos pisos, é tudo imendado.” (funcionário Contax que presta serviço para Fininvest)*

*“Executo todos os dias o mesmo trabalho e atividade que os representantes do banco realizam. Tenho os mesmos acessos e senhas de sistemas que são liberados pelo banco, recebo e envio e-mails para vários setores do banco. A pressão é imensa por produtividade. Já vi caso de mal trato por parte de representantes do banco com o operador. Ou seja, sou quase um bancário porém terceirizado e mal remunerado.” (Funcionário da Contax, que presta serviços para o Itaú Unibanco)*

*“Também prestamos serviços bancários terceirizados, sendo humilhados pelos clientes e representantes do banco e continuamos sorrindo para ambos. Não podemos mais nem ficar doentes, pois mesmo com atestados justificados perdemos toda a nossa variável que é nossa bonificação. Nosso salário é o mínimo de R\$ 540. Ir ao banheiro quando der vontade? Nem pensar! Só nas nossas pausas, sendo os horários determinados por eles.” (Terceirizado da Caixa Econômica Federal)*

*“Somos ‘escravizados’ e temos nossos direitos negados. Após a integração dos bancos, somos ‘convidados’ a trabalhar aos sábados e domingos com pagamento de horas extras (que nem sempre são pagas corretamente e não temos direito a nenhum outro dia para descanso), mas no fundo não temos opção de escolha porque os superiores informam que se não comparecermos seremos mandados embora. Somos obrigados a atender todos os produtos (...) nos pressionam, nos humilham.”*

*“(...) Temos os mesmos acessos que os bancários: podemos acessar contas, contratar e cancelar produtos, etc. A única diferença entre nós é o salário e os benefícios, ou seja, com o salário e benefícios de 1 bancário, o Santander consegue pagar 3 ou 4 terceiros para realizarem o mesmo trabalho.” (Funcionário da Contax, que presta serviços para o Santander)*

*“Nossas condições de trabalho são precárias, nosso salário é uma vergonha. Estamos fazendo trabalho de gerente, atendendo até clientes jurídicos; fazemos até débitos em conta de clientes. Nossa variável é outra vergonha, ganhamos 10% em cima de um salário de R\$ 545, enquanto recuperamos milhões para o banco. Pra podermos folgar em feriados temos que trabalhar aos domingos, sem contar o constrangimento de pedir pros superiores pra ir ao banheiro.” (Empregado da Contax, que presta serviços para o Santander)*

*“Os supervisores riem da cara do funcionário, tiram barato, expõem notas de monitoria em e-mails para toda equipe, expõem tempo de pausa com folhas na operação. Enfim, somos lixo para a empresa, ganhamos pouco e ainda temos que sorrir.” (Funcionário da Contax que atende o Santander)*

*“Trabalhamos 6 horas e 20 minutos, ganhando muito pouco, com 20 minutos para fazer um lanche. No refeitório não podemos esquentar a marmita, somos obrigados a comer lanches frios (...) nosso TR (ticket refeição) é de R\$ 4 ao dia. É justo fazermos o trabalho de bancários e receber migalhas? Eles recebem o dobro do nosso salário, 1 hora de almoço, benefícios decentes como VA (vale alimentação) e VR (vale refeição) e trabalham seis horas ao dia. (...) Vivo no médico com dores de ouvido, infecções causadas por falta de higienização.” (Contax, para Santander)*

Ressalta-se que tal cenário de degradação é promovido por um setor que, só no primeiro semestre de 2011, teve um lucro líquido de R\$ 26,5 bilhões (somados os resultados dos sete maiores bancos: Caixa Federal, Banco do Brasil, Bradesco, Itaú Unibanco, Santander, HSBC e Safra). Quase 20% de crescimento em relação ao mesmo período de 2010.

Um setor que é conivente com o desrespeito à legislação trabalhista, fragilizando o discurso de responsabilidade social amplamente propagado pelos bancos. E que, ao mesmo tempo, vale-se de elevadas taxas de juros e de um dos maiores spreads\* do mundo.

## **FRAUDE TRABALHISTA**

A terceirização nos bancos é em grande parte contratação fraudulenta de mão de obra por empresa interposta. E isso se caracteriza pela subordinação à empresa demandante e pelo controle da contratante sobre o processo de trabalho da contratada. Controle que se dá tanto remotamente, por meio de relatórios on line gerados pelo sistema operacional do banco; quanto diretamente, através do preposto do banco na terceirizada.

## **Fiscalização do MTE**

Fotos (e legendas) do relatório de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego / SIT - Secretaria de Inspeção no Trabalho, sobre terceirização no Bradesco, realizada em outubro de 2006.

-----  
\*spread é a diferença entre os custos que os bancos têm na captação e administração do capital e o que eles ganham com os juros dos empréstimos



Trabalhador contratado por intermédio de empresa prestadora de serviços em atividade de Preparação de documentos bancários para processamento – comum em todas as Prestadoras de Serviço.



Trabalhadores contratados por intermédio de empresa “prestadora de serviços” capturando documentos bancários e autenticando tais documentos



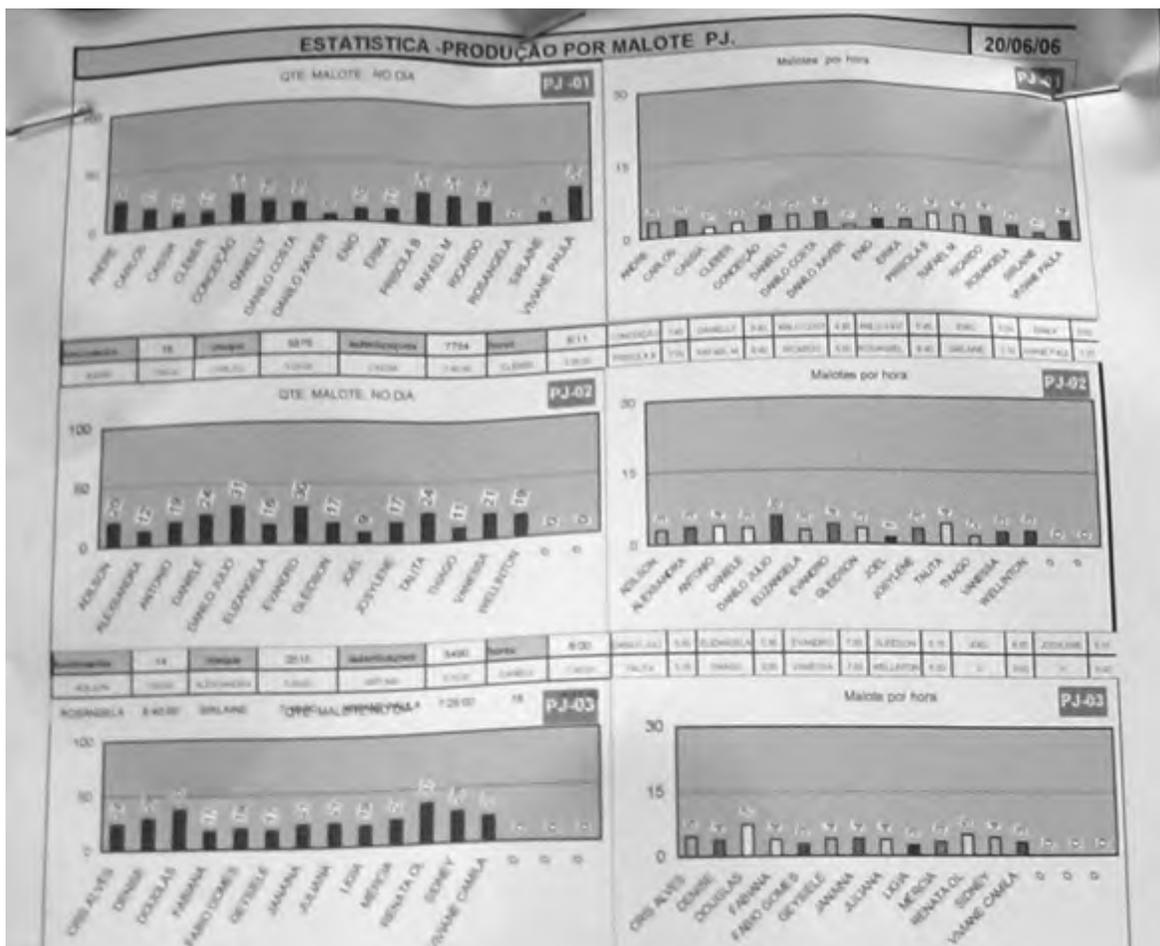
Visão geral de parte do ambiente de trabalho de Prestadora de Serviços. Observe-se a uniformidade dos postos de trabalho no quais os trabalhadores fazem uso de terminais de computadores.



Diferentes imagens dos documentos dos clientes do banco sendo manipulados pelos trabalhadores contratados por intermédio das Prestadoras de Serviços, bem como dos malotes recebidos.



Malotes recebidos das agências com numerários, envelopes e pastas de clientes para que os pagamentos, depósitos e cheques sejam processados pelos “terceirizados”



Documentos afixados no mural identificando a produtividade e o alcance ou não das metas impostas pelo banco



Trabalhadores contratados por intermédio de Prestadora de Serviços em atividade de processamento dos serviços bancários oferecidos pelo BRADESCO (munidos de micro-computador, trabalhando em ambiente de trabalho do Banco - aplicativo, de máquina de captura de código de barras e de máquina caixa).

**Mito da especialização** – A fraude caracteriza-se ainda pelo fato de ser o banco o detentor do know how do serviço que contrata. O que contradiz o argumento do empresariado de que terceirizar seria delegar determinadas etapas do processo de produção a empresas especializadas.

Quando terceiriza, o banco também se encarrega de ensinar o serviço, o qual, cabe destacar, é executado no próprio sistema operacional da instituição financeira. Assim, a contratante fornece manuais, orienta sobre como operar seu sistema e monitora passo a passo a execução das tarefas, exigindo alta produtividade.

Ao contrário do que alegam como justificativa, as instituições financeiras não terceirizam atividades-meio, mas sim e cada vez mais, suas atividades-fim. Os bancos têm amplamente delegado a terceiros, serviços que se vinculam a trabalhadores da base da pirâmide de cargos e salários dos bancários, fundamentais para a efetivação de qualquer operação financeira.

### **Veja depoimentos:**

*“Somos funcionários da empresa TMS/Tellus e prestamos serviços para o Santander (análise de prevenção à fraude). Trabalhamos no prédio que pertence à nossa empresa, mas utilizamos toda a estrutura, ferramentas e programas que pertencem ao banco. Inclusive, temos como superiores funcionários bancários do Santander.”*

*“Existe sempre um funcionário do próprio banco passando todas as coordenadas. A seleção para fazer parte dos principais produtos do Itaú (atendimento cartões Personalité, atendimento de cartão dos diretores e investidores do banco, atendimento aos gerentes entre outros) são sempre realizados pelo próprio banco. O nosso treinamento de uma forma geral é ministrado pelo banco, somos até monitorados por eles e temos uma nota/avaliação do banco.”*  
(trabalhador da Contax que atende banco Itaú)

*“O engraçado é que dizem que não somos banco, mas por que se eu tenho senha de banco, acesso um sistema de banco e faço o mesmo trabalho de um gerente de banco? E ele ganha 5 mil por mês e eu 450 reais...” (terceirizada da Contax)*

**Mito da geração de emprego** – Outro mito, também muito propagado pelos bancos, é a de que a terceirização gera empregos.

Na verdade, ela vem reduzindo o número de postos de trabalho. E faz isso na medida em que amplia em muito a jornada do trabalhador terceirizado, já que este funcionário geralmente se enquadra em categorias profissionais com jornadas superiores a do bancário, que é de seis horas por dia.

Um exemplo é o terceirizado classificado como comerciário, que cumpre uma carga semanal de 44 horas, ao invés das 30 horas semanais dos bancários. Isso sem contar as horas extras, muitas vezes não remuneradas, realizadas pelos terceirizados.

<b>JORNADA DE TRABALHO INDIVIDUAL CONTRATADA NOS BANCOS E NAS EMPRESAS TERCEIRIZADAS</b>	
<b>Trabalhadores Bancários</b>	<b>Trabalhadores Terceirizados</b>
<b>30 horas semanais</b>	<b>44 horas semanais</b>

Jornada de Trabalho contratada nos bancos e nas empresas terceirizadas por Grupo de Trabalhadores

<b>50 Trabalhadores Bancários</b> (Jornada 6 horas)	<b>1500 horas semanais</b>
<b>34 Trabalhadores Terceirizados</b> (Jornada 8:48 horas)	<b>1496 horas semanais</b>

A jornada é maior inclusive no teleatendimento, onde o máximo de seis horas diárias também é determinado por lei.

Isso porque nas terceirizadas contratadas pelo banco, os funcionários do teleatendimento são enquadrados em categorias que trabalham aos sábados, extrapolando, portanto, a jornada semanal do bancário, que é de segunda a sexta-feira.

## POSTOS DE TRABALHO NO SETOR FINANCEIRO

Na última década, o número de postos de trabalho nos bancos cresceu em proporção muito menor que o de contas correntes dos clientes. De 2000 a 2010, o total de contas correntes passou de 63,7 milhões para 141,3 milhões, um aumento de 121,8%. As contas poupanças subiram de 45,8 milhões em 2000 para 97,2 milhões em 2010, um salto de 112,2%. Em compensação, as contratações nesse setor em plena expansão aumentaram apenas 20% nesses 10 anos, passando de 402.425 empregados em 2000 para 483.097 mil em 2010.

O resultado é a sobrecarga de trabalho: se em 2000 havia 158 contas correntes por funcionário, em 2010 já eram 292 contas por bancário, ou seja, um crescimento de 84,8% da carga de trabalho.

### NÚMERO DE CONTAS CORRENTES POR EMPREGADOS

	2000	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2010/2000
Contas Correntes (em milhões)	63,7	87,0	90,2	95,1	102,6	112,1	125,7	133,6	141,3	121,8%
Contas Poupanças (em milhões)	45,8	62,4	67,9	71,8	76,8	82,1	92,0	91,1	97,2	112,2%
Empregados	402.425	389.074	382.786	402.977	424.993	430.839	459.494	462.164	483.097	20,0%
Contas Correntes/Empregados	158	224	236	236	241	260	274	289	292	84,8%

Fonte: Relatório Social da Febraban e RAIS.

Elaboração: DIEESE Subseção SESE/ Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região.

Apesar dos altos lucros e do crescimento de produtos e serviços, as instituições financeiras geraram pífios 0,95% do total de empregos gerados no Brasil no primeiro semestre de 2011 em todos setores da economia, segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), do Ministério do Trabalho e Emprego.

## CLIENTES TAMBÉM PAGAM A CONTA DA TERCEIRIZAÇÃO

O processo de terceirização no setor financeiro resulta não somente em segregação dos trabalhadores, mas também dos clientes.

Os correspondentes bancários, por exemplo, são usados como estratégia para empurrar o atendimento de clientes de baixa renda para fora das agências bancárias.

Nos correspondentes, os correntistas acabam por ser atendidos por profissionais sem treinamento adequado e necessário para operar com produtos financeiros que envolvem risco.

É importante esclarecer que não se deve culpar o trabalhador. Sem treinamento adequado – que deveria ser garantido pelo empregador –, com baixos salários,

submetidos a péssimas condições de trabalho e num setor onde, até por consequência de todos esses fatores, a rotatividade é muito alta, a qualidade dos serviços prestados é fatalmente comprometida.

### **Depoimentos:**

*“Eu como todos os funcionários de lá temos que atender no mínimo 3 produtos por dia sem ao menos entendermos do que eles estão falando por não conhecermos o produto (...) não temos suporte algum.” (terceirizado da Tivit, Santander)*

O atendimento nos correspondentes leva os clientes também a riscos de segurança, já que esses estabelecimentos – situados em lotéricas e correios – não estão incluídos na lei federal 7.102/1983, que estabelece normas de segurança para agências bancárias e PABs (postos de atendimento bancário).

Além disso, os clientes são enganados quando procuram atendimento bancário e desconhecem que não estão sendo atendidos por um funcionário do banco, mas sim por um trabalhador de outra empresa, que está intermediando a relação do cliente com o banco.

### **Depoimentos:**

*“Quando entramos em contato com o cliente temos que nos passar por funcionários do banco Itaú Personnalité, pois o cliente não se sentiria seguro falando com uma terceirizada. (...) em todo contato com os clientes dizemos que somos do Itaú e o cliente pensa que está falando com algum funcionário do banco.” (empregado da Contax)*

*“Somos obrigados a nos passar por gerente ou funcionário do banco para passar maior confiabilidade aos clientes. (...) as responsabilidades são imensas, afinal carregamos conosco o nome do banco.” (Funcionária da Contax que presta serviços ao Santander)*

*“Atendemos como funcionários do Santander, e a maioria dos clientes pensa que está falando com um gerente. E até quando temos que ligar pra um cliente, nosso script é ‘Senhora (o) ... quem fala é Fulana da central de previdência do Banco Santander...’ (Funcionária da Contax)*

**Sigilo** – Os clientes são expostos ainda no que diz respeito ao sigilo bancário, protegido por lei, e sequer desconfiam que, por meio de documentos e do próprio sistema do banco, seus dados são acessíveis a um grande número de funcionários de empresas terceirizadas.

O sigilo bancário é garantido pela Lei Complementar 105/2001, que determina o resguardo dos dados dos clientes pelas instituições financeiras e estabelece que a quebra do sigilo só pode se dar por autorização judicial.

Apesar de terceirizar, a responsabilidade continua sendo do tomador do serviço, no caso o banco, que responde à autoridade constituída pelo Banco Central.

## Depoimentos:

*“Temos acesso a todas as informações do cliente. Somos tão responsáveis civil e criminalmente pela segurança das informações quanto qualquer bancário.”*  
(Funcionária da Contax que presta serviços para o Santander)

*“(…) possuímos até acesso aos sistemas do banco (…) acesso às telas de apontamento cadastral onde no rodapé está até escrito que o uso é restrito somente para funcionários do Itaú e não pode ser disponibilizado a terceirizados, porém somos terceirizados e podemos utilizar pois temos funcional e senha.”* (Empregada da Contax)

*“(…) quero denunciar que os operadores têm acesso total ao sistema do banco. Quando o cliente pergunta ‘você trabalha pra quem?’, a gente foi orientado a falar que trabalhamos pro banco.”* (terceirizada da Contax que presta serviços para o Bradesco)

*“Tenho acesso completo às informações pessoais (CPF, RG, profissão, endereço, etc) de qualquer consorciado, bem como aos resultados de análise de crédito de cada um.”*

**Queixas** – O comprometimento da qualidade do serviço bancário é evidenciada pelo aumento das reclamações nos órgãos de defesa do consumidor. Dados do Procon-SP, divulgados pelo Jornal da Tarde (edição de 19 de agosto de 2011), mostram que com 25.391 registros, os bancos lideraram as queixas dos consumidores no primeiro semestre de 2011, respondendo por 27,6% das reclamações. E entre as principais queixas estão débitos não autorizados e tarifas irregulares, sabe-se que grande parte dessas reclamações se associa a processos de trabalho terceirizado.

## CORRESPONDENTES TÊM FUNÇÃO DESVIRTUADA

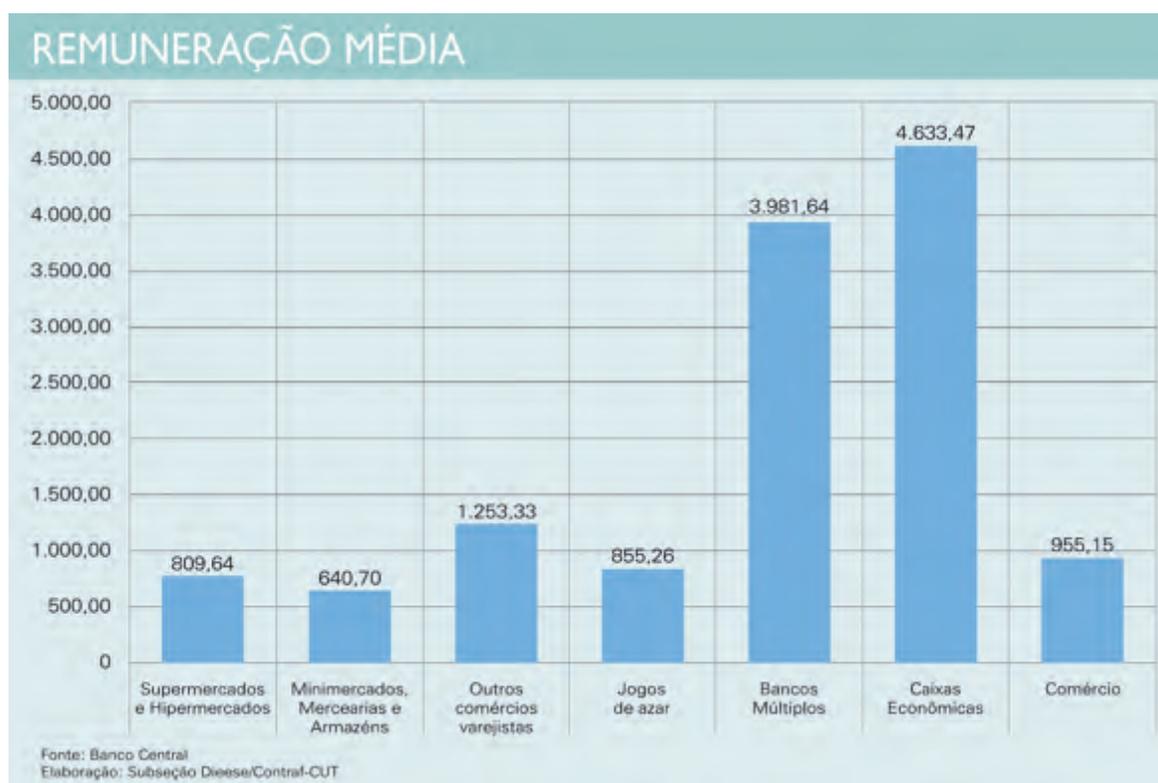
Autorizados pelo Banco Central em 1999, os correspondentes surgiram como forma de oferecer serviços bancários à população de municípios desassistidos de agências. Nos últimos 12 anos, no entanto, essa função foi sendo desvirtuada.

Segundo o BC, em maio de 2011 já haviam 160 mil correspondentes em todo o território nacional, e 45% deles concentrados no Sudeste, região que abriga também 55% das agências bancárias. Ou seja, estados e municípios com maior número de agências são também os que abrigam a maior parte dos correspondentes, numa clara distorção da função inicialmente prevista pelo órgão regulamentador.

Em três anos e meio, de dezembro de 2007 – quando o total era de 95,8 mil – a maio de 2011, o número de correspondentes cresceu 68%. Enquanto que, no mesmo período, o número de agências bancárias cresceu apenas 8%.

Mesmo que informações do próprio Banco Central as contradigam, as instituições financeiras insistem em repetir o discurso da inclusão bancária como justificativa para a ampliação cada vez maior dos correspondentes. Os dados, porém, são evidentes: a concentração de correspondentes nos centros economicamente mais fortes não promove a bancarização, mas sim a exclusão e discriminação de clientes, principalmente os de baixa renda. E servem a um propósito: gerar economia para o setor mais lucrativo do país.

Essa economia de custos começa pela mão de obra. Os funcionários de correspondentes bancários ganham, pela remuneração média, apenas  $\frac{1}{4}$  do salário do bancário, segundo estudo realizado em abril de 2011 pela Confederação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf-CUT) e pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese). A maioria está classificada como comerciários e além dos salários menores, têm menos direitos e benefícios e cumprem jornadas muito mais extensas que os bancários e financeiros.



## VALORES CONTRATADOS EM ACORDOS COLETIVOS

Cláusula	Bancários	Lojistas <sup>(1)</sup>	Lotéricas	Farmácias <sup>(3)</sup>	Supermercados <sup>(1)</sup>
Piso	1.250,00	782,00	580,00	1.000,00	772,00
Ticket	399,30	0,00	187,00	0,00	0,00
VA	311,08	0,00	0,00	0,00	0,00
PLR (2)	279,06	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Total</b>	<b>2.239,44</b>	<b>782,00</b>	<b>767,00</b>	<b>1.000,00</b>	<b>772,00</b>
<b>Total por hora</b>	<b>12,44</b>	<b>3,55</b>	<b>3,49</b>	<b>4,55</b>	<b>3,51</b>

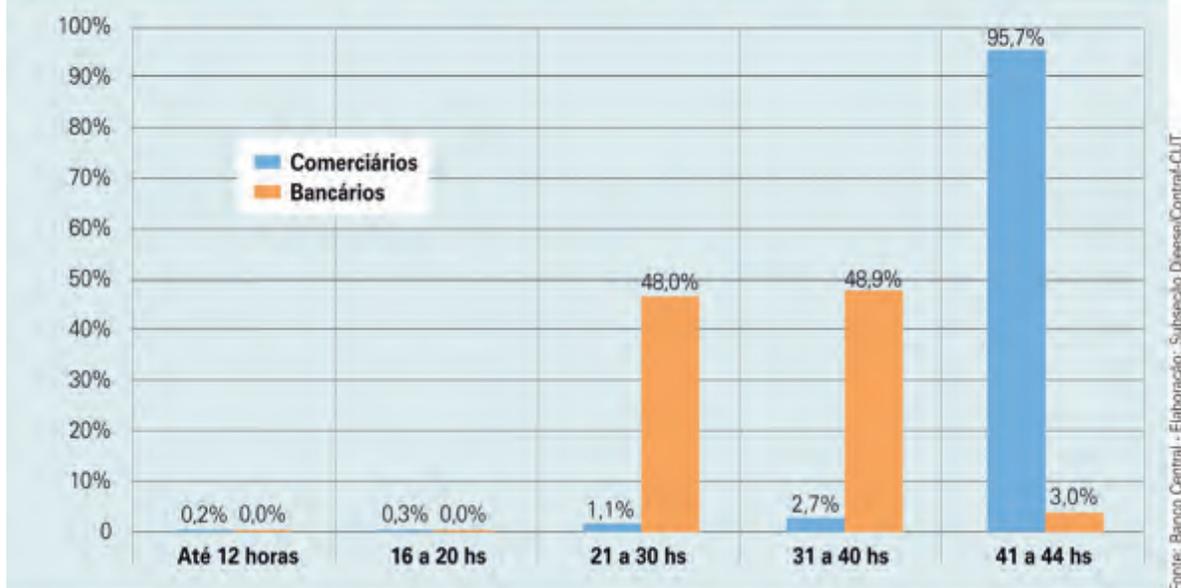
(1) Empresa com mais de 20 empregados

(2) Regra básica + teto da PLR adicional / 12 meses

(3) Piso de balconista e técnico em farmácia

Fonte: Banco Central  
Elaboração: Subseção Diária/Contraf-CUT

## JORNADA DE TRABALHO SEMANAL CONTRATADA



Assim, o setor mais lucrativo da economia brasileira gera cada vez menos empregos diretos, precariza o trabalho, não promove a inclusão bancária da população e não contribui para o desenvolvimento do país como poderia.

Por outro lado, a terceirização promove um padrão de contratação inferior, em detrimento de outro que é referência de conquistas trabalhistas no país e que elevou a patamares mais civilizados as relações entre capital e trabalho. Patamares esses que colocam os trabalhadores numa perspectiva de crescimento e distribuição de renda.

A terceirização no setor financeiro, portanto, resulta em maior concentração de renda e poder nas mãos dos banqueiros. Enfraquece a classe trabalhadora e suas entidades representativas e paralelamente empobrece os trabalhadores.

Os sindicatos fazem parte da história da democracia brasileira. Atuam não só na defesa dos interesses de seus filiados, mas também pautando temas importantes para toda a sociedade. Foram, vale lembrar, agentes fundamentais do processo de reabertura política do país, após 20 anos de ditadura militar. A terceirização tem promovido a fragmentação desse poder de organização, esvaziando as bases sociais de sindicatos com tradição de luta e dividindo os trabalhadores em subcategorias.

## # Setor Financeiro

### **Relatórios da Fiscalização do MTE sobre a Terceirização nos Bancos**

No final de 2006 foi realizada Fiscalização Nacional coordenada pela Secretaria de Inspeção do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) sobre atividades bancárias terceirizadas. Neste processo, que envolveu diversos estados, foram somados mais de 6 volumes de farta documentação que apontam para a fraude nos processos de terceirização no sistema bancário investigados.

Três bancos foram investigados: 1) ABN; 2) Bradesco e 3) Unibanco.

A marca ABN não existe mais, pois foi assumida pelo estrangeiro Santander. O Unibanco agora passou a ser Itaú-Unibanco. A maior empresa prestadora de serviços terceirizados para o segmento bancário chama-se à época Proservv, hoje é a Fidelity, uma multinacional estrangeira. Mas, apesar destas mudanças os problemas persistem nos bancos.

Assim a documentação disponibilizada se mostra atual diante da continuidade das práticas nela descritas. Explicamos que temos em nosso poder os volumes completos, o que segue são apenas os Relatórios Síntese.

O Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região têm observado crescimento contínuo dos processos de terceirização nas mais diversas áreas dos bancos. Isso tem significado, infelizmente, o rebaixamento brutal das condições de trabalho e remuneração que os trabalhadores conquistaram após muitos anos de luta, no setor que mais obtêm lucros na economia brasileira.

Abaixo, o documento final elaborado pelo MTE.

**MINISTÉRIO  
DO TRABALHO  
E EMPREGO**

**SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO – SIT**

**Relatório Fiscal – Volume 1**

---

**Parte Integrante do Auto de Infração nº 01215715-5**

**Autuado:** UNIÃO DE BANCOS BRASILEIROS SA

**CNPJ:** 33.700.354/0001-40

**Equipe Nacional de Fiscalização**

Eduardo João da Costa	AFT-DRT/SP
Gustavo Gonçalves Silva	AFT-DRT/SP
José Maria Coutinho	AFT-DRT/PE
Luis Alexandre de Faria	AFT-DRT/SP
Maria Cristina Serrano Barbosa	AFT-DRT/RS
Maria de Lourdes Moure	
Paulo Antônio Barros Oliveira	

AFT-DRT/SC

AFT-DRT/CE

**OUTUBRO/2006**

## SUMÁRIO

Objetivo da Ação Fiscal _____	06
Objeto da Ação Fiscal _____	06
Equipe Nacional de Fiscalização _____	06
Empresa Fiscalizada _____	06
Histórico da Ação Fiscal _____	07
Relatório da Fiscalização _____	09
1. Situação Encontrada – Formalidades _____	09
1.1. Qualificação das empresas contratadas _____	09
A- Serviços de Retaguarda _____	09
B - Serviços de Tesouraria _____	10
1.2. Análise dos contratos firmados com Banco _____	12
1.2.1. Contrato com a Proservvi Empreendimentos. _____	12
1.2.2. Contrato com a Service Bank _____	18
1.2.3. Contrato com a ATP /ASBACE _____	21
1.2.4. Contrato com a Transforte _____	21
1.2.5. Contrato com a Sebival _____	22
1.2.6. Contrato com a Preserve _____	23
1.2.7. Contrato com a Nordeste _____	25
1.2.8. Contratos com outras empresas _____	27
1.3. Qualificação da empresa subcontratada _____	27
1.4. Análise da subcontratação _____	27
1.4.1. Contrato firmado entre a Service Bank e a Porsol _____	27
2. Situação Encontrada – Realidade _____	27

2.1. Panorama nacional_____	27
2.2. Estabelecimentos fiscalizados em São Paulo_____	29
2.3. Estabelecimentos Fiscalizados em Belo Horizonte_____	30
2.4. Estabelecimento fiscalizado em Fortaleza_____	32
2.5. Estabelecimentos fiscalizados em Curitiba_____	33
2.6. Estabelecimentos fiscalizados em Florianópolis_____	33
2.7. Estabelecimentos Fiscalizados no Recife _____	33
2.8. Estabelecimentos fiscalizados em Porto Alegre_____	35
3. Da ilegalidade da “terceirização” - Intermediação de mão-de-obra_____	35
3.1. Atividades bancárias_____	35
3.1.1. Atividades bancárias realizadas nas Multiagências_____	36
3.1.2. Atividades bancárias realizadas nas Tesourarias_____	39
3.2. Subordinação Jurídica – Controle Diretivo_____	40
3.2.1. Gestão Hierarquizada_____	40
3.2.2. Elaboração, treinamento e controle dos procedimentos_____	41
3.2.3. Emissão de ordens pelo banco_____	41
3.2.4. Fornecimento de controle de senhas de acesso aos sistemas_____	42
3.2.5. Acesso a informações sigilosas_____	42
3.2.6. Subcontratação_____	42
3.2.7. Propriedade dos equipamentos e sistemas_____	43
3.3. Caracterização da relação de emprego com o banco_____	44
3.3.1. Pessoalidade/ Não-eventualidade_____	44
4. Das condições de segurança e saúde_____	45
4.1. Das condições da edificação e das condições sanitárias dos estabelecimentos_____	45
4.2. Da organização do trabalho_____	
4.3. Mobiliário e equipamentos_____	

4.4. Do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA_____	46
4.5. Do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO_____	47
4.5. Das irregularidades encontradas_____	48
5. Conseqüências da terceirização ilícita - Intermediação de mão-de-obra_____	48
5.1. Instituições financeiras e trabalho dos bancários_____	49
5.2. Trabalho bancário executado por empregados contratados por empresa interposta	50
5.3. Conseqüências_____	50
6. Conclusões_____	51
Apêndice A – Fundamentação jurídica	52
Apêndice B – Aspectos relacionados à saúde e à segurança no trabalho	52
Relação de Anexos	

## RELAÇÃO DE DOCUMENTOS ANEXOS

### Relação de Anexos – Volume 1

01. Estatuto Social do UNIBANCO
02. Atas da eleição da diretoria e mandato pra representação do UNIBANCO
03. Estatuto Social da PROSERVVI Banco de Serviços (AGE de 16.12.2004)
- 04.13ª alteração do Contrato Social da PROSERVVI Empreendimentos e Serviços Ltda, de 01 de junho de 2005
05. Estatuto Social ATP Tecnologia e Produtos S.A e Atas (AGO 16.03.2005 e AGE 10.04.2006)
06. Estatuto Social da PROSEGUR Brasil S/A. Transportadora de Valores e Segurança (AGE 31.10.2005)
07. 20ª alteração do Contrato Social da PRESERVE Segurança e Transporte de Valores Ltda
- 08.2ª alteração do Contrato Social da Nordeste Transporte de Valores Ltda
09. Contrato Social da RODOBAN Segurança e Transporte de Valores Ltda
10. Contrato Social da TRANSFORTE Alagoas – Vigilância e Transporte de Valores Ltda
11. Estatuto Social da SERVICE BANK Serviços Tecnológicos e Representações Comerciais Ltda, AGE de alteração de estatuto de 02 de junho de 2004
12. Estatuto Social da PORSOL Cooperativa dos Trabalhadores em Processamento de Serviços Administrativos
13. Contrato Prestação de Serviços celebrado entre o UNIBANCO e o Consórcio CSP - SIEMENS PROSERVVI, de 15 de setembro de 2004
  - 13 A. Anexo A do Contrato UNIBANCO-PROSERVVI
  - 13 B. Anexo B do Contrato UNIBANCO-PROSERVVI
  - 13 C. Anexo C do Contrato UNIBANCO-PROSERVVI
  - 13 D. Anexo D do Contrato UNIBANCO-PROSERVVI

- 13 E. Anexo E do Contrato UNIBANCO-PROSERVVI
- 13 F. Anexo F do Contrato UNIBANCO-PROSERVVI
- 13 G. Anexo G do Contrato UNIBANCO-PROSERVVI
- 13 H. Anexo H do Contrato UNIBANCO-PROSERVVI
- 13 I. Anexo I do Contrato UNIBANCO-PROSERVVI
- 13 J. Anexo A do Contrato UNIBANCO-PROSERVVI
- 13 K. Anexo A do Contrato UNIBANCO-PROSERVVI

## **Relação de Anexos – Volume 2**

- 14. Termo de Compromisso firmado entre UNIBANCO e PROSERVVI
- 15. Contrato Prestação de Serviços UNIBANCO/ SERVICE BANK;
- 16. Contrato (e aditivos) Prestação de Serviços UNIBANCO/ PRESERVE;
- 17. Contrato Prestação de Serviços UNIBANCO/ NORDESTE Segurança de Valores Ltda;
- 18. Contrato (e aditivos) Prestação de Serviços UNIBANCO/ RODOBAN
- 19. Contrato Prestação de Serviços UNIBANCO/ SEBIVAL Segurança Bancaria Industrial e de Valores Ltda;
- 20. Contrato Prestação de Serviços UNIBANCO/ PROSEGUR;
- 21. Contrato Prestação de Serviços SERVICE BANK/ PORSOL Cooperativa (subcontratação)
- 22. Correspondência da PORSOL para a SERVICE BANK
- 23. Notificações para Apresentação de Documentos (NAD) para as empresas envolvidas na ação fiscal
- 24. Autos de Infração lavrados
- 25. Registros de Ponto dos empregados de várias empresas “prestadoras de serviços”
- 26. Notas Fiscais emitidas pelas várias empresas “prestadoras de serviços” para o UNIBANCO
- 27. Termos de Compromisso de Estágios
- 28. Documento bancários - Fita de Caixa
- 29. Comunicado importante da PROSERVVI sobre a transferência de controle acionário para a Fidelity
- 30. Inventário de patrimônio material do UNIBANCO em uso na Multiagência – Recife

31. Rotinas de Serviço do UNIBANCO - Procedimento Operacional Padrão
32. Personograma de 08/06 – Lay Out da Tesouraria em funcionamento na Nordeste
33. Correspondência Eletrônica da BRINK'S para a fiscalização enviando relação de empregados que prestam serviços aos bancos sob fiscalização
34. Relação de empregados do UNIBANCO (regularmente contratados) que trabalham na Multiagência- Recife
35. Relação de empregados contratados por meio da ATP que prestam serviços na Multiagência – Recife
36. Aviso contendo instrução do UNIBANCO referente a processamento de depósitos em conta de cliente
37. Boletins diversos de controle de produção e/ou acompanhamento das atividades bancárias
38. Documentos bancários diversos – retaguarda
39. Documentos bancários diversos – tesouraria
40. Documentos bancários diversos – compensação
41. Documentos bancários diversos – pesquisa
42. Documentos bancários diversos – ocorrências
43. Correspondências do UNIBANCO para a Service Bank

## **Objetivo da Ação Fiscal**

O presente relatório, parte integrante do auto de infração nº **01215715-5**, capitulado no art. 41, *caput*, da CLT, resulta de fiscalização realizada pela Auditoria Fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego, por determinação da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT/MTE), com o objetivo de verificar a regularidade da terceirização praticada pelas instituições financeiras. A fiscalização, com **abrangência nacional**, foi realizada entre os meses de junho/2006 e setembro/2006, com visitas de inspeção nos diversos locais onde são realizados os serviços “terceirizados”, nos Estados de São Paulo, Minas Gerais, Santa Catarina, Rio Grande do Sul, Paraná, Pernambuco e Ceará.

## **Objeto da Ação Fiscal**

A ação fiscal teve por objeto a fiscalização das atividades de tesouraria bancária e aquelas que genericamente foram designadas de retaguarda, quando realizadas por trabalhadores contratados pelos bancos com intermediação de empresas de “prestação de serviços”.

## **Equipe Nacional de Fiscalização**

Eduardo João da Costa DRT/SC – CIF 03043-0

Gustavo Gonçalves Silva DRT/CE – CIF 03169-0

José Maria Coutinho DRT/SP – CIF 03482-7

Luis Alexandre de Faria DRT/SP – CIF 02473-2

Maria Cristina Serrano Barbosa DRT/PE - CIF 03013-9

Maria de Lourdes DRT/SP - DRT/SP - CIF 30280-5

Paulo Antônio Barros Oliveira DRT/RS – CIF 40233-8

## **Empresa Fiscalizada**

- Qualificação:

Razão Social: **UNIBANCO – UNIÃO DE BANCOS BRASILEIROS S/A.**

CNPJ: 33.700.354/0001-40

End.Matriz: Av. Eusébio Matoso nº 891, Butantã, CEP 05.423-901, São Paulo/SP.

-Objeto Social: De acordo com o art. 4º do Estatuto Social (**doc.01**), a empresa tem como objeto social: “*a prática de todas as operações passivas e acessórias inerentes às respectivas carteiras autorizadas (comercial, de investimentos, de crédito, financiamento e investimentos, crédito imobiliário e de arrendamento mercantil, inclusive câmbio) de acordo com as disposições legais e regulamentares em vigor*”.

- Responsáveis:

Presidente do Conselho de Administração: Pedro Sampaio Malan

Vice – Presidente do Conselho de Administração: Pedro Moreira Sales

Diretores Presidente: Pedro Moreira Sales, RG 19.979.953-SSP/SP, CPF 551.222.567-72

Diretor Vice – Presidente: José Lucas Ferreira de Melo, RG 403.983 – SSP/DF, CPF 117.307.901-78,

Diretor Executivo: Raphael Afonso Godinho de Carvalho, RG 06.706.275-2, SSP/RJ, CPF 887.072.617-72

### **Histórico da Ação Fiscal**

A presente ação fiscal teve o objetivo de verificar a procedência de denúncia formulada em 09/05/2006, pela CONTRAF - Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro, a respeito da ilicitude da terceirização de serviços bancários e das precárias condições de trabalho dos empregados contratados por meio de empresas “intermediadoras de mão-de-obra” para os bancos, conforme consta da denúncia..

Tendo em vista o teor, a gravidade e a abrangência da denúncia, a Secretaria de Inspeção do Trabalho do MTE (SIT) montou equipe nacional de fiscalização, de enfoque multidisciplinar, constante dos Auditores-Fiscais do Trabalho Eduardo João da Costa, Gustavo Gonçalves Silva, Maria Cristina Serrano Barbosa, Paulo Antônio Barros Oliveira, José Maria Coutinho, Luis Alexandre de Faria e Maria de Lourdes Moure.

A ação fiscal teve início em 20 de junho de 2006, na cidade de São Paulo, com a participação de Procuradores do Trabalho, nas visitas de inspeção em diversos estabelecimentos onde ocorre a “terceirização” de atividades do UNIBANCO. Foram entrevistados empregados “terceirizados”, “diaristas”, “cooperados”, “estagiários”, seus superiores e empregados registrados pelo banco, lotados nos locais da execução das atividades bancárias. A fiscalização observou e fotografou as condições de trabalho, entrevistou diversos trabalhadores no momento em que executavam as atividades, recolheu cópias de documentos importantes para a elaboração do diagnóstico ora apresentado, notificou o banco e as empresas por ele contratadas a apresentar documentos a fim de complementar as informações colhidas no local sobre a realidade encontrada.

Constatado que o principal contrato de “terceirização” de atividades foi celebrado com a empresa PROSERVVI e tem abrangência nacional, a partir do diagnóstico realizado em São Paulo, em julho/2006, a inspeção elegeu critérios e prioridades para dar continuidade à fiscalização, ampliando a amostragem em nível nacional. Em agosto/2006 a equipe realizou visitas de inspeção nas cidades do Recife/PE, Florianópolis/SC, Fortaleza/CE, Belo Horizonte/MG, Curitiba/PR e Porto

Alegre/RS, confirmando que a situação encontrada em São Paulo reproduz-se nos demais Estados, com a contratação das mesmas ou de outras empresas intermediadoras de mão-de-obra. Em cada Estado, Auditores-Fiscais da DRT local também participaram das visitas de inspeção, em colaboração com a equipe nacional: César Natal P. Pereira, Márcia Caproni Silva e Márcia Regina B. C. Morate da DRT/PR; Augusto da Veiga Leite e Átila Silva e Souza, da DRT/MG; José Adílson Pereira da Costa, Alcedina Maria Barroso Leal, Maria Inês Berquó Sabino, Solange Maria Mendonça, Vanessa Patriota Fonseca e Murilo Almeida, da DRT/PE

Embora regularmente notificado nos diversos Estados, o UNIBANCO não apresentou integralmente os documentos solicitados pela fiscalização, especialmente aqueles relativos aos serviços executados por trabalhadores contratados com intermediação de outras empresas, ocultando evidências da ilicitude dos contratos. Por esta razão foram lavrados os Autos de Infração nº 009611332-3 (doc.24), capitulados no art. 630 §§ 3º e 4º da CLT. Não obstante, as entrevistas realizadas, a observação do trabalho no local da sua prestação, os demais elementos de prova obtidos no local, a exemplo do uso de documentos bancários e de sistemas informatizados dos bancos pelos “terceirizados”, bem como os documentos apresentados pelas empresas contratadas, possibilitaram à fiscalização alcançar o seu objetivo de elaborar um diagnóstico aprofundado sobre o tema e **concluir pela ilicitude da contratação de trabalhadores por empresas interpostas, procedida pelo banco, para a execução de atividades próprias de bancários, definindo procedimentos e prazos, fiscalizando a execução e operacionalidade das rotinas, cedendo e instalando máquinas** e sistemas informatizados de entrada de dados.

As atividades desempenhadas com pessoalidade, habitualidade e subordinação, pelos trabalhadores “terceirizados”, visam a atender **necessidades permanentes e essenciais** do UNIBANCO que, sem elas, não poderiam continuar a prestar seus serviços aos clientes.

A fiscalização foi concluída com a lavratura dos Autos de Infração abaixo relacionados, da NFGC, com levantamento de débito do FGTS, em nome do Banco UNIBANCO. Foram também lavrados Autos de Infração relativos às condições de saúde e segurança, relatadas no Apêndice B deste relatório. Foram alcançados os trabalhadores que prestavam serviços ao UNIBANCO no Brasil, com intermediação das empresas PROSERVVI EMPREENDIMENTOS (BR), PROSERVVI BANCOS (BR), SERVICE BANK (SP-SC-PR), ATP- TECNOLÓGICA E PRODUTOS(BR), RODOBAN(MG), PROFORTE (MG), PROSEGUR (MG), SEBIVAL (SC), TRANSFORTE (CE) e PRESERVE (PE), nas condições descritas neste relatório. Foram alcançados não só os empregados que mantinham contratos de trabalho formalizados com as prestadoras de serviços acima relacionadas, como também aqueles que estavam em situação ainda mais precarizada, na condição de “estagiários” e “cooperados associados” à cooperativa POR SOL

COOPERATIVA (SP), todos trabalhando nas mesmas condições relatadas. Para efeito de levantamento do débito do FGTS foram considerados como remuneração os valores efetivamente recebidos, ou o piso salarial de bancário, quando aqueles valores forem inferiores.

<b>Auto de Infração</b>	<b>Irregularidade</b>
01. Nº 01215715-5	Manter empregados sem registro
02. Nº 01215716-3	Não anotar CTPS
03. Nº 01215717-1	Não informar ao CAGED
04. Nº 01215718-0	Não informar RAIS/ 2003
05. Nº 01215719-8	Não informar RAIS/ 2004
06. Nº 01215720-1	Não informar RAIS/ 2005
07. Nº 01215721-0	Não pagar salário (piso, HE, AN, RSR)
08. Nº 01215722-8	Exceder de 6 horas a jornada do bancário
09. Nº 01215723-6	Prorrogar a jornada além do limite de 2 horas
10. Nº 01215724-4	Não conceder descanso de 11 h. entre jornadas
11. Nº 01215725-2	Descumprir convenção coletiva
12. Nº 01216851-3	Não depositar FGTS
13. Nº 01216852-1	Não recolher a Contribuição Social mensal

## **Relatório da Fiscalização**

### **1. Situação Encontrada – Formalidades**

Do ponto de vista **formal**, o UNIBANCO firmou contrato de natureza civil com a Proservvi Empreendimentos e Serviços Ltda, com Service Bank Serviços Tecnológicos e Representações Comerciais SA , de **abrangência nacional**, para a execução de atividades de retaguarda bancária (incluindo preparação, triagem, conferência, guarda e expedição de documentos, títulos e valores). Em alguns Estados, as atividades de retaguarda bancária são executadas pela ATP Tecnologia e Produtos SA, embora não tenha sido apresentado contrato pelo banco, nem pela ATP, que informou não haver contrato assinado com o UNIBANCO. Em cada Estado, o banco firmou também contratos de “prestação de serviços” de tesouraria, (incluindo manuseio, recontagem e custódia de numerário) com empresas diversas, todas especializadas em vigilância e transporte de valores, a exemplo da Prosegur (SP/MG), Preserve (PE), Transforte (CE), Sebival (PR), Nordeste (PE) e Rodoban (MG).

A Service Bank firmou contratos com a cooperativa Porsol para o fornecimento de parte da mão-de-obra necessária, em São Paulo, sem o atendimento dos princípios do cooperativismo, além de manter em Curitiba trabalhadores na condição de “estagiários”, sem características de complementação de ensino, na linha de formação específica do estudante, sobrepondo-se o aspecto produtivo sobre o educativo.

Na realidade, relatada no item 2 deste relatório, independentemente da empresa contratada, da existência ou não de instrumento formal de contratação pelo UNIBANCO, os serviços de retaguarda bancária funcionam da mesma forma e, seguindo as mesmas rotinas. Em alguns Estados (MG e PR), o serviço funciona nos estabelecimentos das empresas de vigilância, sob forte esquema de segurança, chamados de “bases fortes” que se constituem em verdadeiros “bancos”, já que é nesses locais que se processam maioria das operações bancárias, bem como a guarda protegida dos documentos e valores depositados pelos clientes dos bancos.

#### **1.1. Qualificação das empresas contratadas**

##### **A - Serviços de Retaguarda**

Razão Social: **Proservvi Empreendimentos Serviços Ltda**

CNPJ: 00.395.792/0001-40 (matriz)

End.: Av. Corifeu de Azevedo Marques, 1975, Butantã, São Paulo, SP

Sócios: 1- Proservvi Banco de Serviços SA (49.999 quotas do capital social)

CNPJ 65.704.413/0001-00

End. Rua dos Estudantes, 600-B, Moinho Velho, Cotia, SP

Conselho de Administração:

- Emílio Navas Cominato (Presidente) – CPF 038.905.208-63
- Wilson Olivieri (Diretor Financeiro) – CPF 011.641.168-60
- Bernardino Carbone (membro)
- Patrice Phillipe Nogueira Batista Etlin (membro) – 042.310.558-23
- Erwin Theodor Herman Louise Russel (membro)
- Ernest George Bachrach

2- Advent Processamento e Participações Ltda (01- uma quota do capital social)

CNPJ 06.964.834/0001-01

End. Rua Funchal, 263, 10 andar, sala, 14-F, São Paulo.

Administrador: Patrice Phillipe Nogueira Batista Etlin – CPF 042.310.558-23

Objeto Social: “prestação de **serviços administrativos auxiliares** de manuseio, triagem, preparação, expedição, conferência, guarda de documentos, geração e transmissão de arquivos ‘lógico-digitais’ e serviços correlatos.” (cláusula 2ª do Contrato Social, 13ª alteração, **doc. 04**).

OBS: De acordo com informações obtidas durante a fiscalização e correspondências publicadas em quadros de avisos nos locais de trabalho (**doc. 29**), **o controle acionário da Proservvi foi adquirido pela empresa americana Fidelity National Information Services, Inc e fará alteração de razão social para Fidelity BPO Brasil Ltda.** Até o encerramento da presente fiscalização, a Proservvi não apresentou documento comprobatório da referida alteração contratual.

Razão Social: **Service Bank Serviços Tecnológicos e Representações Comerciais SA**

CNPJ: 00.581.891/0001-17

End.: Avenida 11 de Junho, nº 1070 a 1218 – Vila Clementino - São Paulo/SP.

Data de constituição: 02/06/04

- Objeto Social: De acordo com o art. 3º do seu Estatuto Social (**doc. 11**): “[...] tem por objeto “a prestação de serviços auxiliares a instituições financeiras, administradoras de cartões de créditos e empresas comerciais de custódia, compensação e marcação de cheques, microfilmagem, entrada de dados e registros, arquivo de documentos e demais serviços tecnológicos correlatos, bem como a representação comercial de produtos nacionais e estrangeiros”.

Razão Social: **ATP – Tecnologia e Produtos S/A**

CNPJ: 38.059.846/0003-31

End.: Avenida Amazonas, nº. 100 - 3º andar - Centro Belo Horizonte - MG

Data da Constituição: 30/04/03

- Objeto Social: “ampliar o poder de competição de seus acionistas e clientes, contribuindo para a redução de seus custos, produzindo para eles recursos, receitas e lucros e, notadamente, atuando para: a) fortalecer sua imagem institucional e mercadológica; b) favorecer sua modernidade, produtividade e competitividade empresariais; através da: formação e desenvolvimento dos seus profissionais; prestação de serviços especializados de consultoria; seleção e treinamento de recursos humanos; disseminação permanente de estudos, pesquisas e trabalhos científicos que favoreçam sua atualização administrativa e tecnológica; concepção, desenvolvimento, implantação, controle e divulgação de produtos e serviços. c) exercer atividades nas áreas de processamento de documentos, prestando serviços de: retaguarda; de compensação de cheques e outros papéis, de impressão eletrônica de documentos; emissão, custódia e processamento de títulos, documentos e dados; administração de cartões de crédito e de débito. d) intermediar, contratar, subcontratar, gerenciar e operar sistemas e equipamentos de informática; g) prestar serviços de comunicação de dados por meios eletrônicos; realizar importação e exportação de produtos e serviços para atendimento de suas finalidades”.

## **B – Serviços de Tesouraria**

Razão Social: **Prosegur Brasil SA Transportadora de Valores e Segurança**

CNPJ: 17.428.731/0001-35 (Matriz BH)

End.: Rua Guaratã 633, Prado, Belo Horizonte, MG

Objeto Social: “Constitui objeto social da sociedade **o transporte e a custódia de bens e valores de terceiros, a prestação de serviços de escolta armada e de pagamento e atividades afins**”.

§ 1º A Sociedade prestará serviços de transporte intermodais de valores, abrangendo o território nacional e para o exterior, diretamente ou através de convênios ou ajustes com empresas estrangeiras.

§ 2º Prestará a sociedade serviços de **segurança pessoal e eletrônica; vigilância patrimonial, armada e desarmada**; transporte de valores; garantir o transporte de qualquer outro tipo de carga, **abastecimento de caixas eletrônicos; vigilância e segurança privada** à pessoas, a estabelecimentos comerciais, indústrias, de prestação de serviços, residenciais, instituições financeiras, entidades, órgãos e empresas, sejam públicos ou privados.

§ 3º Prestará a sociedade serviços de transporte de documentos e títulos de crédito. (art. 3º do Estatuto Social, **(doc. 06)**). (grifos acrescentados)

Razão Social: **Preserve Segurança e Transporte de Valores Ltda**

CNPJ: 11.179.264/0001-70

End.: Rua Afonso Pena, 332, Santo Amaro, Recife, PE

Objeto Social: “(a) transporte de valores; (b) serviços de **tesouraria em geral**; (c) serviços de **vigilância patrimonial para bancos, instituições financeiras, estabelecimentos industriais e comerciais, residências e condomínios**; e (d) **segurança eletrônica**” (art. 4º do Contrato Social consolidado em 16/08/2005” (conforme 20ª alteração contratual, **doc. 07**) (grifos acrescentados)

Razão Social: **Transforte Alagoas Vigilância e Transp. de Valores Ltda**

CNPJ: 12.490.181/0003-22 (filial Fortaleza)

End.: Avenida Francisco Sá, 2455, Jacarecanga, Fortaleza, CE

Objeto Social: “[...]1.O planejamento e execução de serviços de **vigilância bancária** [...];2. A prestação de serviços de **transporte de valores, títulos de crédito, cheque,s dinheiro, jóias, documentos, valores mobiliários e outros papéis ou artigos que necessitem de transporte seguro, em viaturas apropriadas e sob proteção**; 3. Prestação

de serviços especializados de **vigilância** e guarda, armada ou desarmada, ostensiva ou não [...];4.Prestação de **serviços logísticos a terminais de auto-atendimento**; 5. **Custódia de valores em caixa forte ou cofre forte**; 6. **Tratamento de numerário e outros valores.**” (Cláusula quarta, § 4º do Contrato Social, **doc.10**) (grifos acrescentados)

Razão Social: **Rodoban Segurança e Transporte de valores Ltda**

CNPJ: 23.245.012/0001-81

End.: Rua dos Pampas, nº. 618 - Prado - Belo Horizonte - MG

-Objeto Social: *“A prestação de serviços de transporte e custódia de valores para instituições financeiras ou não, serviços de vigilância e segurança armada, serviços de escolta e segurança pessoal nos Estados da Federação em que a mesma tiver autorização da Polícia Federal, nos termos das disposições contidas na Lei Federal nº 7102 de 20/06/83, Decreto nº 89.056 de 24/11/83 suas alterações e portarias regulamentadoras do Ministério da Justiça, assim como, preparação, processamento e conferência de documentos e numerários retaguarda e segurança da compensação de cheques e outros papéis, além de suporte e segurança para pagamento e demais serviços de tesouraria.”*

Razão Social: **Sebival Segurança Bancária Industrial e de Valores Ltda**

CNPJ: 03.269.974/0020-26

End.: Rua Dr. Pamphilo de Assunção, nº. 2010 – E – Parolim – Curitiba - PR

Razão Social: **Nordeste Segurança de Valores Ltda**

CNPJ: 11.013.117/0001-26

End.: Rua Alemanha, nº. 101 – Salgadinho – Olinda – PE

Data da Constituição: 10/01/04

- Objeto Social: *“A execução dos serviços de segurança privada, regidos pelas disposições da Lei nº. 7102, de 20.06.83, seu decreto regulamentador de nº. 89056/83, a portaria 99295 MJ e demais e subseqüentes normas aplicáveis.”*

## **1.2. Análise dos Contratos firmados com o banco**

### **1.2.1. Contrato com a Proservvi Empreendimentos**

O Contrato de prestação de serviços, ora vigente, foi firmado entre o UNIBANCO e a Proservvi Empreendimentos Serviços Ltda em 15/09/2004, com prazo de 10 anos (**doc.13, fl 27**). Foi instrumento de grande valia para a constatação das irregularidades ora apontadas, razão de ter merecido leitura e análise detalhada, incluindo seus anexos, não obstante a importância e a prevalência da realidade observada nos locais de trabalho, relatada no item 2 deste relatório, Situação Encontrada-Realidade.

Verifica-se que o atual contrato com a Proservvi modifica o sistema de “terceirização” já anteriormente iniciado pelo UNIBANCO, utilizando ou transferindo para o Consórcio Siemens-Proservvi (CSP) grande parte das atividades de retaguarda feita anteriormente nas próprias agências ou, por outras empresas, nos termos do Anexo K do contrato (**doc.13 K**), que transfere para os “sites da Proservvi”, em três fases, até que 100% das atividades sejam transferidos. Verificou-se que o plano de implementação constante do contrato não foi cumprido integralmente, pois parte dos serviços contratados à Proservvi passaram a ser executados por meio da ATP, conforme descrito no item 2 deste relatório, Situação Encontrada- Realidade.

Abaixo, as **principais observações extraídas do contrato**:

#### **Das partes**

- O contrato foi firmado com o Consórcio CSP – Siemens Proservvi, constituído em 29/07/2004, segundo os termos do contrato (fl. 05/69), embora não tenha sido apresentado à fiscalização qualquer documento comprobatório da sua constituição formal;

### **Da abrangência nacional**

- O contrato tem abrangência nacional e inclui o Banco1.Net SA (SP), o Banco Fininvest SA (RJ) e o Unicard Banco Múltiplo SA (SP), na condição de afiliadas controladas (**doc. 13 B**), estando relacionadas no Anexo C (**doc.13C**) as localidades onde a Proservvi “presta os serviços contratados”, com volume e tipo de serviço.

SP (São Paulo, Campinas, São José do Rio Preto, Bauru, Rubeirão Preto, Santos, Jacareí, Taubaté e São José dos Campos), MS, SC, PR, RS, PA, BF, GO, CE, AM, BA, PE, ES, RJ. As cidades em negrito foram visitadas pela fiscalização, no estabelecimento da contratada.

### **Do objeto – atividades bancárias**

- Tem como objeto expresso *“as fornecedoras prestarão ao Banco os serviços de digitação, conferência, preparação e expedição de documentos, bem como atividades acessórias, descritos no anexo A e detalhados em procedimentos acordados entre as partes (doravante os “serviços”) para que o banco realize autenticação lógico-digital e a compensação de cheques”* (cláusula 3.1, **doc. 13** e anexo A; **doc. 13A**).

- Do Anexo A (**doc. 13A**) consta a descrição de cada atividade com detalhes dos procedimentos adotados. Das atividades de retaguarda bancária, ressalte-se:

Processamento de documentos:

*b) Digitar documentos: depósito, cobrança, arrecadação:*

*(i) Preparar documentos dos envelopes e malotes-empresa (separação de depósitos e pagamentos em dinheiro e/ou cheques);*

*(v) Expedir autenticação dos dados lógicos (gerado pelo sistema do Banco) antes do retorno aos clientes;*

*c) (i) Conferir nominativos conforme limites estabelecidos pelo Banco;*

*(ii) Conferir a regularidade de endosso no verso dos cheques, conforme legislação;*

*e) (i) Arquivar fitas de caixa, relatórios, comprovantes etc. (sem exceção), produzidos diariamente durante o processamento do serviço para possíveis pesquisas, por seis meses;*

Processamento de cheques com imagem:

*a) (i) Os cheques/documentos/títulos são capturados da “boca do caixa”, nas unidades de negócio do Banco ou pela fornecedora;*

*(v) Conferir e aplicar os carimbos de endosso e cruzador;*

*(vi) Classificar e totalizar valores pelos bancos, conforme regulamento da compensação do Banco Central do Brasil.*

*d) Cheques sustados por roubo/furto e cheques com inconsistência:*

*(i) Cheques sustados devolvidos pelos motivos 25 ou 30 e cheques rejeitados por problemas de processamento (inconsistência) deverão ser retirados do movimento diário para tratamento convencional.*

*f) (v) Devem ser repassados ao Banco os cheques passíveis de reapresentação, indicados no relatório fornecido pelo Banco.*

Serviço de custódia:

*a) (ii) Verificar se os cheques superiores a R\$ 100,00 estão nominativos e em caso negativo, completar o nome do favorecido;*

*e) Substituir ou devolver cheques conforme instruções do Banco.*

Serviço de tesouraria – Toda operação de processamento de numerário deve ser realizado em bases fortes:

*b) (i) Contar cédulas e moedas no ato da abertura dos malotes das unidades de negócio;*

*d) (i) Elaborar diariamente mapa de controle de fechamento e movimentação de numerário para fechamento contábil do Banco.*

As atividades contratadas estão relacionadas no Anexo C (**doc. 13C**), com a correspondente quantidade (volume) por praça e também no Anexo F (**doc. 13F**) onde pode ser verificada, de logo, a natureza bancária das atividades. Destaquem-se dos dois anexos as atividades típicas de bancários, algumas delas expressamente consideradas “operações financeiras”, nos termos do **art. 5º § 1º da LC nº 105, de 10.01.01**:

“recebimento de contas; recebimento de depósitos; devolução; pesquisa de inconsistência de títulos; custódia de cheques; manuseio de numerário (cédulas e moedas); recepção e expedição de malotes de caixa-rápido; compensação de cheques, documentos e títulos; serviços de tesouraria”.

Em 15.09.2004 foi firmado um Termo de Compromisso (**doc. 14**) entre o UNIBANCO e o Consórcio SIEMENS PROSERVI em que as partes concordam a respeito

de Manual de Procedimentos, que “(i) *descreve de forma pormenorizada como as fornecedoras prestarão os serviços, (ii) estabelece o lay out dos arquivos a serem transmitidos ao Banco, (iii) estipula os prazos para entrega dos malotes, contendo cheques e documentos às fornecedoras e os prazos para conclusão dos serviços.*”

- Verifica-se também que as atividades executadas através da Proservvi são de natureza bancária pela descrição dos serviços cobrados nas Notas Fiscais, a exemplo da NF. 007251, de 26.06.2006 (**doc. 26**), emitida pela Proservvi, referente a serviço de compensação, executado no Recife/PE;

### **Da especialização, “know how” e infra-estrutura**

- Evidencia-se que a empresa contratada não detém o conhecimento específico ou o know how dos serviços prestados, tendo que seguir instruções, procedimentos e rotinas do banco, que mantém controle permanente sobre as atividades, constantes do Anexo A (**doc. 13A**), com procedimentos padronizados pelo Banco, no P.O.P – Procedimento Operacional Padrão (**doc. 31**);

- A Proservvi utiliza software de propriedade do banco, com licença de uso concedida na cláusula 11.1, “b” do contrato (fl. 36; **doc. 13**), onde também se estabelece a responsabilidade do banco pelo seu funcionamento e manutenção;

- A Proservvi utiliza equipamentos e móveis pertencentes ao banco e a cláusula 17.6 do contrato autoriza a sua retirada a qualquer tempo (fl. 57/69; **doc. 13**);

- As linhas de transmissão de dados interligando o banco à Proservvi pertencem ao banco, sendo disponibilizados por ele a suas expensas, nos termos da cláusula 5.4. “a”, fl.26 (**doc. 13**), do contrato;

- As exigências a respeito da infra-estrutura de cada unidade e procedimentos de contingência são estabelecidos no Anexo G (**doc. 13G**), para serviços de retaguarda (processamento), tesouraria (numerário) e compensação;

### **Das diretrizes e controle do banco**

- As diretrizes impostas pelo banco podem ser observadas no Anexo A do contrato (**doc. 13A**) e também em várias outras cláusulas:

    ► exigência de submissão ao banco para alterar procedimentos - cláusula 3.2 (fl. 9/67);

► observância de diretrizes e regulamentação do banco, inclusive para que as atividades sejam executadas de acordo com procedimentos por ele estipulados - cláusula 4.11 “a” (fl. 21/67);

► responsabilidade do banco para estabelecer diretrizes estratégicas para os serviços - cláusula 4.15 (fl. 23/67);

► propriedade do banco sobre os manuals e material de treinamento - cláusula 11.2 “c” (fl. 36/67);

► exigência do consentimento do banco para inserir qualquer código para desativar ou interromper os serviços - cláusula 13.8 (fl. 42/67);

► exigência da contratação de seguradoras aprovadas pelo banco - cláusula 15.3 (fl. 46/67);

► monitoramento das linhas de transmissão de dados para o banco - cláusula 5.4. (fl 26/67)

► exigência de níveis mínimos de qualidade para cada atividade, com fixação de limites rígidos de tolerância a falhas e tempo para resolução, elaboração de “Relatórios de Níveis de Serviços”, com frequência diária e mensal, sujeitos à auditoria pelo banco – cláusula 4.10 (fl. 19/67) e Anexo F (**doc. 13F**);

► Comitê de Gestão (controle de nível superior) feita pelo banco através de reuniões com periodicidade semanal (operacional), mensal (tático) e bimestral (estratégico) em que participam Diretores do banco e da Proservvi, Superintendentes e gestores do banco, sendo tratados, entre outros, assuntos ligados ao pessoal, treinamento e índice de qualidade – Anexo J (**doc. 13J**)

### **Da Segurança e das Bases-Fortes**

- O banco exige que os serviços sejam realizados sob forte esquema de segurança, monitoradas com câmeras, com filmagem em tempo integral que permita identificar os documentos que estão sendo manuseados, disponibilizando a gravação para o banco por 30 ou 90 dias, conforme Anexo D (**doc. 13D**);

- O serviço de tesouraria, onde ocorre manuseio de numerário, ocorre dentro de bases-fortes homologadas pela Polícia Federal, nos termos da Lei 7.102 de 20.06.83 e pelo banco, conforme cláusula 4.11 “c”, fl. 21/67 e Anexo D (**doc. 13D**). As bases fortes passam assim a funcionar como verdadeiros bancos.

## Da exclusividade da Proservvi

- Os serviços de retaguarda bancária e de tesouraria, especificados no Anexo A (**doc. 13D**) são prestados ao banco, com exclusividade pela Proservvi, havendo previsão contratual de “perda da exclusividade” como penalidade imposta pelo descumprimento das obrigações estipuladas, referentes a instalações, infra-estrutura e segurança – cláusula 16.1 e 16.2 “a” (fl. 49 e 50);

## Da mão-de-obra e obrigações trabalhistas

- O contrato demonstra que a empresa Proservvi é utilizada apenas como intermediadora de mão-de-obra necessária ao funcionamento das atividades, de forma a mascarar a relação de emprego com o banco. Todas essas atividades, necessárias ao funcionamento dos bancos e aos serviços que presta aos seus clientes, são executadas, sob as diretrizes e controle do banco, por pessoal contratado pelas fornecedoras ou subcontratados;

- O contrato demonstra que a necessidade do banco é apenas de mão-de-obra, já que o conhecimento, a tecnologia e os equipamentos lhe pertencem, ou lhe pertenceram, determinando os procedimentos e mantendo o controle sobre as atividades. Constatase a preocupação do banco em omitir-se das responsabilidades e obrigações trabalhistas;

- O banco exige que todas as atividades constantes do contrato sejam executadas por “pessoal das fornecedoras” que, de acordo com a cláusula 2.1 “m” do contrato (**doc. 13**, fl. 7/67) significa “*os empregados das fornecedoras e seus subcontratados designados para a prestação dos serviços de acordo com o presente contrato*”. Sem qualquer preocupação com a ilicitude da intermediação de mão-de-obra o banco “permite” a subcontratação de trabalhadores, desde que previamente autorizada por ele (cláusula 4.6, “b, i”, fl. 17/67)) pelo regime da CLT (cláusula 4.16, “ii”, fl. 24/67). “Proíbe” apenas que os subcontratados utilizem subcontratados (cláusula 4.16 “iii”, fl. 24/67) e a contratação de “*pessoas naturais que não tenham vínculo empregatício*”, (cláusula 4.6, “b, ii”, fl. 17/67), todas do contrato (**doc. 13**);

- O banco exige ainda que sejam utilizados “*indivíduos qualificados com treinamento, instrução, experiência e capacidade, apropriados para realizar os serviços*” (cláusula 13.1, fl. 41/67, **doc. 13**). Na realidade, relatada no item 3 deste relatório, verificou-se que a experiência e qualificação desses trabalhadores foram proporcionadas pelo próprio banco, seja através de treinamentos, manuais, ou ainda pela utilização de ex-funcionários de bancos. Ressalte-se a proibição expressa da contratação de ex-empregados do banco por um período de 6 (seis) meses após dispensa de Banco,

numa tentativa de evitar a caracterização do vínculo empregatício, conforme cláusula 4.5 “e” (**doc. 13**, fl. 16/67);

- Verifica-se a preocupação do banco em eximir-se de qualquer obrigação trabalhista decorrente do reconhecimento do vínculo empregatício desses trabalhadores com o banco, ainda que por determinação judicial, tentando transferir para a Proservvi, por meio de instrumento particular de acordo de vontades, toda a responsabilidade que a lei lhe impõe. As cláusulas contratuais 4.5 “a” a “e” (fl. 15 e 16/67), 14.1 “f” (fl. 44) têm a pretensão de revogar todo o sistema jurídico de proteção ao trabalhador, constante da CR/88, da CLT e da legislação esparsa e ainda pretende se sobrepor às decisões judiciais em sentido contrário;

- Destaque-se o teor da cláusula 10.1”c” do contrato (**doc. 13**) que é flagrante ingerência do Banco na atuação da Proservvi, como sua própria extensão: *“Ato Governamental. Caso qualquer entidade governamental venha exigir ou de outra forma buscar das Fornecedoras Informações Confidenciais do banco, as Fornecedoras deverão: (A) imediatamente ao receber qualquer exigência nesse sentido, e antes de fazer qualquer revelação, avisar o banco acerca de tal exigência a fim de que o Banco possa tomar as medidas que julgar cabíveis[...] (B) tomar as medidas que o Banco indicar, incluindo a interposição de qualquer objeção perante a entidade governamental, selecionando, obtendo o utilizando os consultores jurídicos indicados pelo Banco, e apresentando-se perante a entidade governamental a fim de prestar as declarações conforme indicado pelo Banco, sendo certo que, em tais casos, o Banco deverá reembolsar as Fornecedoras pelos desembolsos realizados para tomar as medidas solicitadas pelo Banco”.*

- O contrato prevê o enquadramento sindical dos empregados que executam as atividades bancárias, contratados por meio da Proservvi, em sindicato da categoria profissional dos empregados da contratada (Proservvi) e não como bancários.

- Embora não tenha contrato formal com os bancos, foram encontrados em atividade em São Paulo alguns empregados contratados por meio da Proservvi Banco de Serviços, principalmente nos serviços de compensação de cheques, para quem a contratação é feita com base nas condições de remuneração e jornada dos bancários, nem sempre cumpridas.

## Da Confidencialidade e sigilo bancário

- Consta expressamente do contrato (cláusula 10.1 “a”, fl. 33/67; **doc. 13**) que a empresa contratada terá acesso a informações confidenciais dos bancos e dos seus clientes, incluindo:

*“Todas as informações referentes a operações, assuntos e negócios do Banco, às questões financeiras do Banco, e às relações do Banco com seus clientes, empregados e fornecedores de serviços (inclusive listas de clientes, informações sobre clientes, informações contábeis e mercado de consumidores)” bem como “ outras informações ou dados armazenados em meio magnético ou de outro modo, ou comunicados verbalmente, e obtidos, recebidos, transmitidos, processados, armazenados, arquivados ou mantidos pelas fornecedoras conforme este contato.”*

- Através do contrato, o banco estende aos trabalhadores contratados por meio da Proservvi a obrigação legal de manter sigilo bancário, que é apenas sua, na qualidade de instituição financeira que é (LC nº 105 de 10.01.01 e Decreto nº 3.724 de 10.01.01), numa clara demonstração de que as atividades que “terceiriza” são de natureza bancária, inclusive quanto à responsabilidade e obrigação do sigilo das informações que, se transferida a terceiros fora das hipóteses legais, constitui crime, nos termos do art. 10 da LC nº 105/01. A “transferência da obrigação de manter sigilo”, não autorizada pela lei é feita expressamente pelo banco, na cláusula 10.1 “d” do contrato (fl. 34/67, **doc. 13**):

*“[...] as fornecedoras reconhecem que as obrigações do Banco de manter sigilo bancário sobre as operações ativas e passivas e os serviços prestados pelo Banco aos seus clientes, conforme constante na legislação acima referida, são estendidas às fornecedoras e as fornecedoras se comprometem por si, seus empregados e representantes a: (i) manter sigilo absoluto sobre operações, dados, materiais e informações referentes aos clientes do banco ou de outro modo coberto pela legislação de sigilo aplicável, bem como a tomar todas as precauções necessárias na execução dos Serviços a fim de assegurar que tais operações, dados, materiais e informações não sejam obtidos por terceiros, quer intencional, quer acidentalmente.”*

- Obriga ainda que se comunique a todos os trabalhadores, contratados por meio da Proservvi ou subcontratados, o teor da cláusula 10.1 do contrato (**doc. 13**) e que assinem **Termos de Sigilo e Confidencialidade**, conforme modelo constante do “Anexo I” do contrato (**doc. 13I**) que devem ser mantidos em arquivo para apresentação ao Banco sempre que solicitados. (cláusula 10.1 “h”, fl. 35/67 do contrato, **doc. 13**);

- Evidencia a cláusula contratual 10.1 “h”, fl. 35/67, abaixo transcrita devido a sua relevância, que os trabalhadores, ditos “terceirizados” têm acesso a informações sujeitas a sigilo bancário:

*“[...] devendo, ainda, obter e manter em arquivo, para apresentação ao Banco, sempre que solicitados, Termos de Confidencialidade assinados por todo Pessoal das Fornecedoras bem como por empregados de eventuais subcontratados que tenham acesso às informações sujeitas a sigilo bancário, na forma do Anexo I.”*

- Do modelo do Termo de Confidencialidade (Anexo I do contrato, **doc. 131**) constam expressamente compromissos assumidos pelo trabalhador contratado por meio da Proservvi que demonstram o seu acesso, através de senhas pessoais, a sistemas do banco com informações que exigem sigilo:

*“4. Guardar sigilo absoluto das informações que tiver acesso [...];*

*5. Guardar e manter sigilo sobre as senhas de acesso, que são pessoais e intransferíveis;*

*7. Certificar-me que a sessão aberta no ambiente computacional com a minha identificação foi fechada e as informações que exigem sigilo foram adequadamente guardadas ao me ausentar do local de trabalho ou após o término de minhas atividades diárias.*

#### **Da responsabilidade por diferenças**

- A cláusula 4.13, fl. 22/67 do contrato (**doc. 13**) determina procedimento para a regularização de diferenças constatadas (falta de cheques e documentos ou divergência de valores) em que o Banco exige a *“assinatura do preposto da Proservvi e do gerente do banco responsável pela Unidade em que ocorreu a diferença”*.

#### **Do comprometimento da imagem do banco**

- Comprovando que os serviços executados pelos trabalhadores “terceirizados” são próprios do banco, o contrato expressa a preocupação com os níveis de qualidade evidenciando que poderão *“causar danos à imagem do Banco perante seus clientes”*, conforme cláusula 4.10. “d”, fl. 19/67 e cláusula 16.5. “a”, (ix), fl. 50/67 do contrato (**doc. 13**);

Analisando-se os contratos, além dos anexos, constata-se que o UNIBANCO não realizou transferência de serviços, atividade-meio, para empresas especializadas, ao contrário, é o banco quem define o padrão de qualidade dos serviços prestados, a rotina de execução dos serviços, fiscaliza, estabelece programação de horários a serem cumpridos para cada etapa dos serviços (malotes, transmissão de dados etc.). O banco

exige o que, como e onde devem ser realizados os serviços, interferindo nas decisões administrativas de forma direta, fornecendo máquinas, computadores e programas de computação a serem utilizados, disponibilizando e monitorando Linhas de Transmissão.

Relato e análise da situação fática encontram-se no item 2 deste relatório “Situação Encontrada-Realidade”.

## **1.2.2. Contrato com a Service Bank**

### **Atividades contratadas**

O contrato com a Service Bank, firmado em 01/03/2001, também contém diversos elementos que comprovam a natureza bancária das atividades e a definição dos procedimentos operacionais e controles efetuados pelo Banco, da mesma forma que o contrato com a Proservi.

Conforme cláusula 1ª o objeto do Contrato (**doc. 15**) reza: “*Recepção, triagem, preparação, processamento de cheques e outros papéis que serão entregues pela contratante*”.

As atividades contratadas e suas fases de execução estão relacionadas no anexo I do contrato (**doc. 15**), onde constam:

#### RECEPÇÃO/ EXPEDIÇÃO DE MALOTES

- a) *Recepcionar malote;*
- b) *Registrar o horário de recepção de malote;*
- c) *Abrir o malote para conferir a numeração do lacre com o protocolo de remessa;*
- d) *Enviar documentos para preparação;*
- e) *Devolução de Malotes para as Agências;*
- f) *Receber da USB Centralizadora “Malotes plásticos coloridos” das agências;*
- g) *Postar envelopes para remessa aos clientes.*

## PREPARAÇÃO/ PROCESSAMENTO

*a) Retirar os documentos dos malotes plásticos, enviados pelas agências e colocá-los em “sacos” plásticos identificados (etiquetas com os nomes dos produtos e das agências).*

## DOCUMENTOS NÃO FINALIZADOS

*a) Manusear os documentos por agência, separando-os por produto/ subproduto e vias de caixa/ compensação/ processamento.*

## DOCUMENTOS FINALIZADOS

*a) Manusear os documentos por agência;*

## PRODUTO: DEPÓSITO E OCT EM CHEQUE E CHEQUE PAGAMENTO

*a) Retirar dos malotes e analisar através da autenticação, se os documentos não de outra data.*

## PRODUTO: CAIXA EXPRESSO/ MALOTE EMPRESA

*a) Priorizar os documentos que serão processados: DOC, DEPÓSITOS, PAGAMENTOS EM CHEQUES, ARRECADAÇÃO;*

*b) Aplicar carimbo cruzador nos cheques com a identificação da agência onde irá ser autenticado o envelope/ malote empresa.*

*c) Para o depósito anotar no verso do cheque: Código da agência, Conta, e na capa de depósito.*

## PRODUTO: DOC

*a) Separa por Banco, prepara para compensação e efetua troca junto ao Banco do Brasil.*

## PRODUTO: ARRECADAÇÃO

- a) Tratar os documentos arrecadação autenticados no Caixa;*
- b) Os documentos Arrecadação deverão ser conferidos na madrugada de D+0.*

## COMPENSAÇÃO

- a) Preparação: Receber documentos, Endossar;*
- b) Pós Marcação;*
- c) Prova Zero;*
- d) Finalização: efetuar captura do CMC7, classificar, Tratar os rejeitados.*

### **Procedimentos das rotinas**

Todos os procedimentos e normas necessárias à execução das atividades contratadas, nos termos da cláusula 4ª, item B, do contrato são fornecidos pelo banco, sendo que deverá ser informado com antecedência mínima de 5 (cinco) dias sempre que houver alterações em tais procedimentos. Os procedimentos foram manualizados por meio de “POP” (Procedimento Operacional Padrão, **doc. 31**) e estão sujeitos à avaliação minuciosa da qualidade, conforme planilha constante do Anexo VI do contrato (**doc. 15**).

### **Propriedade dos sistemas informatizados, documentos e equipamentos**

De acordo com o contrato, a empresa Service Bank deverá sempre utilizar a última versão dos programas de computador fornecidos pelo banco ou, no caso de utilizar programas desenvolvidos por ela, adequá-los conforme as alterações solicitadas pelo banco, mantendo atualizado o lay out dos arquivos que serão fornecidos ao banco (cláusula. 5 item F, **doc. 15**) .

Todo o material gerado durante a execução das atividades contratadas, seja programa, fita, listagem ou documentos, pertencem exclusivamente ao banco, que dele poderá dispor como bem lhe aprouver (clausula 16ª), obrigando-se ainda a

fornecer todos os carimbos e impressos padronizados, com o seu logotipo, necessários para execução dos serviços (cláusula 4ª item A).

Pertencem ao banco a maior parte dos equipamentos necessários à execução dos serviços, disponibilizados em sistema de Comodato para uso pela contratada, conforme cláusula 4ª, item C do contrato e relação constante do Anexo V (**doc. 15**), referente às instalações de apenas um dos estabelecimentos da Service Bank, onde constam entre outros os seguintes: Microcomputadores, impressoras, autenticadoras, cadeiras, armários, mesas, aparelhos de fax, scanner de mesa, leitoras, bancadas, poltronas.

Para a execução da atividades, os trabalhadores “terceirizados” utilizam sistemas do UNIBANCO, cujo acesso só é permitido com senha individual, liberada pelo setor de segurança do banco, após cadastramento e autorização de uso, seguindo rotina estabelecida no contrato, como Acesso Canal AV – Procedimentos para Cadastramento de Usuários Terceiros” (**doc. 15, fls 69 a 74**) que, entre outros tem a seguinte orientação: *“É obrigação do Prestador de Serviços informar ao gestor da USB as movimentações funcionais (transferências, desligamentos, etc) para as devidas atualizações dos controles de acesso ao Canal AV.”*

Verifica-se que o UNIBANCO é o proprietário dos equipamentos, mobiliário, sistemas informatizados e de todos os documentos necessários para a execução dos serviços que presta aos seus próprios clientes, cobrando tarifas. É também o Unibanco que detém a tecnologia, o conhecimento específico do serviço que presta, sendo a Service Bank apenas fornecedora da mão-de-obra.

### **Responsabilidade sobre as obrigações trabalhistas**

Na cláusula 6ª do contrato (**doc. 15**), o banco exige que a empresa assuma, para todos os fins de direito, que é a única responsável pelos trabalhadores por ela utilizados na execução dos serviços, numa demonstração da sua preocupação com o possível reconhecimento do vínculo empregatício. Transfere para a contratada toda a responsabilidade pelas obrigações trabalhistas, inclusive se decorrentes de eventuais acidentes de trabalho, ainda que seja judicial o reconhecimento vínculo empregatício de empregados.

### **Multas aplicadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho**

Verifica-se também na cláusula 6ª do contrato (**doc. 15**) que o banco tenta transferir para a contratada até o ônus decorrente de penalidades aplicadas em decorrência do contrato, o que incluiria as penalidades administrativas impostas pela fiscalização do trabalho, penalidades essas intransferíveis por meio de contrato.

### **Da Confidencialidade e sigilo bancário**

- Consta expressamente do contrato (cláusula 17ª, **doc. 15**) que: *“a empresa contratada declara ter plena ciência dos dispositivos relativos à quebra de sigilo bancário, notadamente o art. 38 da Lei 4.595 de 31 de Dezembro de 1964, na qualidade de prestadora de serviços ao contratante”*. Apesar de citar dispositivo legal revogado pela LC nº 105, de 10.01.01, que atualmente regulamenta o sigilo bancário, tenta estender à contratada as obrigações que lhe são impostas pela lei, como instituição financeira que é: *“manter sigilo sobre as operações ativas e passivas e serviços prestados pelo contratante a seus clientes, contidos nos dispositivos legais acima citados, que lhe são extensivas, comprometendo-se por si, seus funcionários e prepostos”* (grifos acrescentados). Para terem acesso aos sistemas do banco, os trabalhadores são obrigados a assinar Termo de Responsabilidade para Autônomos e Empresas Contratadas- TEC (**doc. 15, fl.69**).

Demonstra-se assim que as atividades que “terceiriza” são de natureza bancária, inclusive quanto à responsabilidade e obrigação do sigilo das informações que, se transferida a terceiros fora das hipóteses legais, constitui crime, nos termos do art. 10 da LC nº 105/01.

Relato e análise da situação fática encontram-se no item 2 deste relatório “Situação Encontrada-Realidade”.

### **1.2.3. Contrato com a ATP**

As questões afetas ao contrato celebrado entre o UNIBANCO e a ATP deixam de ser analisadas em função da resistência das empresas em entregar o contrato, motivo pelo qual foi o banco foi autuado com fundamento no artigo 630 § 4º da CLT (**doc. 24**). Informações contraditórias foram fornecidas pelo banco e pela ATP sobre a existência e validade desse contrato. Várias alegações foram usadas para justificar a negativa: falta de tempo hábil (embora os prazos tenham sido prorrogados); local de

arquivamento do contrato seria na sede do banco em São Paulo, razão de não ter sido apresentado no Recife, Belo Horizonte e Fortaleza (embora a fiscalização tenha possibilitado à entrega em São Paulo); falta de assinatura do contrato (informação fornecida pela ATP) etc.

A fiscalização constatou que centenas de empregados contratados pela ATP trabalham a serviço do UNIBANCO, em vários Estados, cujo relato e análise da situação fática encontram-se no item 2 deste relatório “Situação Encontrada-Realidade”. Para formalizar a cobrança dos “serviços prestados” a ATP emite notas fiscais que, por si só, já comprovam a natureza dos serviços bancários, a exemplo da NF 4181, de 20/06/06, com descrição de serviços de “caixa expresso” em Belo Horizonte, NF 4180, de 20/06/2006, referente a serviços de “compensação” e a NF 4185 de 30/06/2006, discriminando serviços de custódia ( **doc. 26**)

#### **1.2.4. Contrato com a Transforte**

Com a Transforte o banco firmou contrato para a “prestação de serviços”, genericamente chamados de “tesouraria”, na cidade de Fortaleza, com o seguinte objeto, constante da cláusula 1ª do contrato: *“Serviços de envelopamento, abertura e conferência de malotes, contendo numerários e cheques (nominais e cruzados), compreendendo a guarda, limpeza, contagem, preparação e amarração do numerário e subsequente colocação em malotes para transporte”*.

O UNIBANCO determina as rotinas e procedimentos a serem obedecidos na execução das atividades contratadas, conforme estabelecido no anexo I do contrato, abaixo relacionadas:

#### **Descrição das rotinas:**

i) *O numerário conferido, deverá ser colocado pela contratada à disposição da Tesouraria do UNIBANCO S/A, para remessa ao BANCO CENTRAL DO BRASIL/BANCO DO BRASIL ou para suas agências bancárias, postos de atendimento e/ou clientes do próprio BANCO, segundo o que este último dispuser previamente.*

ii) *A TERCEIRIZADA concluirá seus serviços na preparação de cheques superiores diariamente até as 17h00 horas, na preparação de cheques inferiores até as 07h00 horas do dia posterior ao recebimento e na preparação das cédulas e moedas diariamente até as 15h00 horas, sendo certo que os malotes coletados em dias úteis*

*após as 14h00min horas, terão os serviços concluídos no dia imediatamente posterior aquela coleta.*

*iii) A TERCEIRIZADA informará ao BANCO através telex, fax ou telefone, confirmando por escrito a posteriori, o valor a ser depositado diariamente no BANCO CENTRAL e no BANCO DO BRASIL, bem como as demais parcelas necessárias ao fechamento de cada movimento, até as 18h00 horas.*

*iv) Na contagem de numerário, a TERCEIRIZADA deverá elaborar um mapa por agência/cliente, contendo dados como, número da guia e lacre, valor da remessa, sobra/falta, quantidade e tipo de milheiro e moedas. Serão anexadas, na via do BANCO, além das guias de embarque, as fichas de embarque, as fichas contábeis, fichas de depósito e documentos relativos às diferenças que venham a ocorrer com o numerário.*

### **Obrigações Trabalhistas e determinação dos procedimentos**

Pela via do contrato o banco demonstra sua intenção em afastar as obrigações trabalhistas decorrentes da “terceirização”, preocupando-se em deixar expresso no texto que *“não existe qualquer vínculo ou obrigação trabalhista, previdenciária, securitária ou mesmo empregatícia entre o banco e os representantes, prepostos, contratados colaboradores e/ou funcionários da contratada” pelo que a TERCEIRIZADA seguirá, rigorosamente, os seguintes procedimentos operacionais, visando deixar o numerário, cheques e demais documentos prontos para serem transportados por empresa indicada pelo BANCO”.*

Relato e análise da situação fática encontram-se no item 2 deste relatório “Situação Encontrada-Realidade”

#### **1.2.5. Contrato com a Sebival**

Com a Sebival, formalmente, o banco firmou contrato em 05/11/2004 (**doc. 19**) para a prestação de serviços, genericamente chamados de “tesouraria”, na cidade de Curitiba, com o seguinte objeto: *“A Contratada prestará ao BANCO os serviços de*

*transporte e guarda de numerários e demais valores e os serviços de preparação, limpeza e conferência de numerários.”*

### **Atividades contratadas e procedimentos**

Consta do contrato (**doc. 19**) a descrição dos serviços, conforme procedimento estabelecido pelo banco, incluindo:

*“a) Serviços: [...] recolher nas máquinas de auto atendimento TAC/TCD/ATM, suprir numerário e recolher envelopes das máquinas TA, preparar numerários, preparar envelopes, fazer custódia de documentos, cheques e numerários, envelope numerários e fazer a manutenção técnica e operacional, atendimento técnico e Auditoria dos equipamentos de Auto Atendimento.*

*[...]*

*c) Entende-se como equipamento “TAC/ TCD” os utilizados nas áreas de auto atendimento para recebimento de depósitos ou pagamentos realizados por meio de envelopes. Os envelopes de cor cinza contém transações exclusivamente com cheques, para pagamento de contas ou depósito. Os envelopes na cor verde contém transações de depósito com numerário.*

- Encaminhar os envelopes cinzas imediatamente para USB, área do CONTRATANTE; e,*
- Encaminhar os envelopes verdes para a base das transportadoras para serem conferidos.”*

O contrato comprova que o banco mantém o controle sobre as atividades executadas, de natureza bancária, a exemplo da exigência feita de que a Sebival preste contas dos serviços realizados, nos locais e horários estabelecidos pelo banco, no Anexo II (**doc. 19**), conforme relacionado abaixo:

- Enviar comprovante das coletas;*
- Enviar relação de depósitos para clientes com as respectivas Ordens de Crédito;*
- Enviar comprovantes de embarques do numerário para depósito no Banco do Brasil ou Banco Central;*

- *Transmitir, diariamente, por meio eletrônico, todos os serviços executados naquele dia, nos horários a serem programados pelo banco.*

O banco exige que a Sebival e os trabalhadores por ela contratados cumpram o código de ética do banco, conforme estabelecidos na cláusula sétima, E (fl. 06) do contrato (**doc. 19**): *“A CONTRATADA deverá cumprir e fazer com que seus funcionários, designados para a execução dos serviços aqui contratados, cumpram as normas listadas no manual de Diretrizes de Conduta Ética do BANCO, manual este que é de seu pleno conhecimento e o qual integra o presente contrato de forma necessária e complementar, como se aqui estivesse literalmente transcrito”.*

### **Obrigações Trabalhistas e determinação dos procedimentos**

Pela via do contrato, o banco demonstra sua intenção em afastar as obrigações trabalhistas decorrentes da “terceirização”, preocupando-se em deixar expresso no texto, cláusula décima primeira § 5º que: *“o contrato não cria nenhum vínculo de natureza trabalhista e/ ou previdenciária entre o CONTRATANTE e o pessoal da CONTRATADA”.* Da mesma forma que os contratos com as demais empresas, anteriormente analisados, tenta-se, por meio do contrato, estabelecer a natureza jurídica de uma relação de trabalho que se baseia, precipuamente, na realidade.

O contrato objetiva transferir para a empresa contratada a responsabilidade pelas obrigações, despesas, encargos e/ ou compromissos relacionados aos trabalhadores, inclusive em caso de reconhecimento judicial de vínculo empregatício, ou obrigações impostas por órgão ou repartição pública, Juízo ou Tribunal, ou mesmo por autoridade legitimamente constituída, de acordo com a cláusula décima primeira § 5º (**doc. 19**, fl. 08). Tenta também transferir o ônus decorrente de penalidades aplicadas ao banco, em virtude do presente contrato.

Relato e análise da situação fática encontram-se no item 2 deste relatório “Situação Encontrada-Realidade”

#### **1.2.6. Contrato com a Preserve**

Apesar de a Preserve apresentar apenas o contrato de prestação de serviços de transporte de valores que mantém com o banco, não solicitado, afirmando que é o

único que possui, o Unibanco apresentou o contrato de “prestação de serviços de recepção e manuseio de envelopes verdes” (depósitos realizados pelos clientes em dinheiro, no auto-atendimento caixa expresso), conforme Anexo 1E do contrato, serviços realizados na tesouraria (**doc. 16**).

As informações recolhidas pela fiscalização no local do trabalho, sede da Preserve, no Recife/PE, constam do item 2 deste relatório, Situação Encontrada-Realidade.

## **Procedimentos e rotinas do UNIBANCO**

Verifica-se no contrato que o UNIBANCO estabelece todos os procedimentos para a execução das atividades contratadas de preparação de numerário de tesouraria, Anexo 1B (**doc. 16**).

*2.1. A conferência deverá ser obrigatoriamente executada por 02 (dois) funcionários, com cargo de chefia, mais o preposto do CONTRATANTE, se houver, em ambiente previamente aprovado pelo CONTRATANTE, com filmagem colorida em tempo real, com placa de identificação contendo o número da agência.*

*2.3. Separação por tipo, limpeza (rasgadas, sujas, manchadas, etc.), faceamento, contagem de centenas e amarração de milheiros de cédulas do mesmo valor.*

*2.5. Todo numerário recolhido das agências para depósito no Banco Central, devem conter cintas do CONTRATANTE, devidamente preenchidas e identificando o nome da CONTRATADA.*

*3. É obrigatória a presença permanente de um supervisor na sala de conferência, efetuando inclusive o controle de numerário existente nesta.*

*5. As cédulas com suspeitas de legitimidade (consideradas falsas) detectadas pela CONTRATADA, serão entregues à Área de Numerário do CONTRATANTE, com indicação de sua origem (Cliente e/ ou Agência).”*

Também detalha os serviços de manipulação dos envelopes verdes no Anexo 1E (**doc. 16**) a exemplo de:

1. Os envelopes verdes devem ser tratados em ambientes semelhantes ao de tesouraria, porém separados do malote de numerário enviando conjuntamente;

2. Os malotes devem ser abertos individualmente por agência, sendo identificada pelo prefixo

[...].

Serviços:

1. Abrir os envelopes verdes, confrontar o valor físico com a boleta existente dentro do envelope ou seu valor facial;

2. “Na existência de divergência entre o valor da boleta e o valor físico do numerário, o preposto do contratante deve ser comunicado imediatamente para lavratura do termo de diferença enviando como comprovante o envelope para a área de numerário do contratante”.

As rotinas detalhadas acima já demonstram o controle exercido pelo banco, com relação aos depósitos dos seus clientes feitos nos caixas de auto-atendimento (envelope verde).

## **Obrigações Trabalhistas**

Pela via do contrato, o banco demonstra sua intenção em afastar as obrigações trabalhistas decorrentes da “terceirização”, preocupando-se em deixar expresso no texto, cláusula quinta que: “o presente contrato em razão do seu objeto e natureza, não gera para o contratante, em relação aos profissionais e prepostos da contratada, qualquer vínculo de natureza trabalhista e/ ou previdenciária”. Da mesma forma que os contratos com as demais empresas, anteriormente analisados, tenta-se, por meio do contrato estabelecer a natureza jurídica de uma relação de trabalho que se baseia, precipuamente, na realidade.

O contrato objetiva transferir para a empresa contratada a responsabilidade pelas obrigações, despesas, encargos e/ ou compromissos relacionados aos trabalhadores, inclusive em caso de reconhecimento judicial de vínculo empregatício, ou obrigações impostas por órgão ou repartição pública, Juízo ou Tribunal, ou mesmo por autoridade legitimamente constituída, de acordo com a cláusula quinta § 1º (doc.

16, fl. 004). Tenta também transferir o ônus decorrente de penalidades aplicadas ao banco, em virtude do presente contrato.

### **Da Confidencialidade e sigilo bancário**

- Consta expressamente do contrato (cláusula 16ª, **doc. 16**) que: *“a contratada declara ter plena ciência dos dispositivos relativos à quebra de sigilo bancário, notadamente o art. 38 da Lei 4595 de 31 de Dezembro de 1964, na qualidade de prestadora de serviços ao contratante”*. Apesar de citar dispositivo legal revogado pela LC nº 105, de 10.01.01, que atualmente regulamenta o sigilo bancário, tenta estender à contratada as obrigações que lhe são impostas pela lei, como instituição financeira que é: *“manter sigilo sobre as operações ativas e passivas e serviços prestados pelo contratante a seus clientes, contidos nos dispositivos legais acima citados, que lhe são extensivas, comprometendo-se por si, seus funcionários e prepostos”* (grifos acrescentados).

Demonstra-se assim que as atividades que “terceiriza” são de natureza bancária, inclusive quanto à responsabilidade e obrigação do sigilo das informações que, se transferida a terceiros fora das hipóteses legais, constitui crime, nos termos do art. 10 da LC nº 105/01.

Relato e análise da situação fática encontram-se no item 2 deste relatório “Situação Encontrada-Realidade”. Formalmente os serviços são cobrados por meio de Notas Fiscais, a exemplo da NF 08668, referente a serviços de “preparação de numerário de envelopes verdes e brancos”, que são envelopes de depósitos e pagamentos no caixa expresso (**doc.26**).

### **1.2.7. Contrato com a Nordeste**

Com a Nordeste o banco firmou contrato em 15/05/1998 para a “prestação de serviços”, genericamente chamados de “tesouraria”, na cidade do Recife, com o seguinte objeto, constante da cláusula 1ª do contrato: *“conferência, limpeza, contagem e preparação do numerário, que serão executados conforme descrito no Anexo I, coletado de clientes ou agências do UNIBANCO, manipulação e envelopamento de numerário, cujos detalhamentos dos serviços estão descritos no Anexo II, com posterior entrega aos clientes do UNIBANCO; serviços chamados rotineiros, compreendidos no transporte e guarda de numerário, outros valores e documentos bancários em geral, acondicionados em malotes, ou invólucros de*

*segurança, em veículos blindados sob a guarda de equipe e proteção, consoante a legislação em vigor, nos locais e horários indicados no anexo IV”.*

O UNIBANCO determina as rotinas e procedimentos a serem obedecidos na execução das atividades contratadas, conforme estabelecido no anexo I (**doc. 17**) do contrato, abaixo relacionadas:

### **Procedimentos e rotinas do UNIBANCO**

Verifica-se no contrato que o UNIBANCO estabelece todos os procedimentos para a execução das atividades contratadas de preparação de numerário de tesouraria, Anexo 1B (**doc. 17**).

[...]

*2. A abertura dos malotes deverá ser obrigatoriamente executada por 2 (dois) funcionários, com cargo de chefia, mais o preposto do UNIBANCO, se houver;*

[...]

*3.2.) Separação do numerário por tipo, limpeza(rasgadas, sujas, manchadas, etc.), faceamento, contagem de centenas e amarração de milheiros de cédulas do mesmo valor;*

[...]

*3.4. Todo numerário retornado das agências com cintas do Banco Central, ou de outras transportadoras, deverão ser reconferidos.*

*3.5. Todo numerário recolhido das Agências para depósito no Banco Central, que não estiverem com cintas do UNIBANCO, deverá ser amarrado com estas cintas”*

Determina também no item 6. do Anexo 1B que *“As cédulas consideradas falsas, detectadas pela CONTRATADA, serão entregues à Área de Numerário do UNIBANCO, com indicação de sua origem (cliente/ agência).”*

As rotinas detalhadas acima já demonstram o controle exercido pelo banco, com relação aos depósitos dos seus clientes feitos nos caixas de auto-atendimento, nos envelopes verdes, serviço observado pela fiscalização, conforme descrito no item 2, Situação Encontrada

O contrato também estabelece procedimentos para a avaliação de qualidade dos serviços a ser feita pelo UNIBANCO, com regras para apuração e limites de tolerância de erros, por pontuação, conforme Anexo III do contrato (**doc. 17**).

### **Obrigações Trabalhistas**

Pela via do contrato, o banco demonstra sua intenção em afastar as obrigações trabalhistas decorrentes da “terceirização”, preocupando-se em deixar expresso no texto, cláusula quinta que: *“o presente contrato em razão do seu objeto e natureza, não gera para o contratante, em relação aos profissionais e prepostos da contratada, qualquer vínculo de natureza trabalhista e/ ou previdenciária”*. Da mesma forma que os contratos com as demais empresas, anteriormente analisados, tenta-se, por meio do contrato estabelecer a natureza jurídica de uma relação de trabalho que se baseia, precipuamente, na realidade.

O contrato objetiva transferir para a empresa contratada a responsabilidade pelas obrigações, despesas, encargos e/ ou compromissos relacionados aos trabalhadores, inclusive em caso de reconhecimento judicial de vínculo empregatício, ou obrigações impostas por órgão ou repartição pública, Juízo ou Tribunal, ou mesmo por autoridade legitimamente constituída, de acordo com a cláusula quinta, item 5.2. Tenta também transferir o ônus decorrente de penalidades aplicadas ao banco, em virtude do presente contrato.

Relato e análise da situação fática encontram-se no item 2 deste relatório “Situação Encontrada-Realidade”. Formalmente os serviços são cobrados por meio de Notas Fiscais, a exemplo da NF 09458, referente a “serviços relacionados ao setor bancário” (**doc. 26**).

#### **1.2.8. Contratos com outras empresas**

O UNIBANCO mantém contrato com outras empresas, como a Prosegur (**doc. 20**) e a Rodoban (**doc. 18**), anexos a este relatório, sem necessidade de serem comentados pela semelhança com os demais. Também a empresa Brinks, apenas de não ter apresentado contrato com o UNIBANCO, presta serviços de tesouraria, conforme consta de correspondência eletrônica enviada para a fiscalização em 19/09/2206 (**doc. 33**), com relação anexa de empregados utilizados nesse serviço.

### **1.3. Qualificação da empresa subcontratada**

Razão Social: **Porsol – Cooperativa dos Trabalhadores em Processamento de Serviços Administrativos**

CNPJ: 05.426.680/0001-23

End.: Rua Dom João, nº. 610 – Lapa - São Paulo-SP.

OBS: subcontratada pela Service Bank.

### **1.4. Análise da “subcontratação”**

#### **1.4.1. Contrato firmado entre a Service Bank e a Porsol**

A Service Bank, contratada formalmente para “prestar serviços” de natureza bancária para o UNIBANCO, mas que, pela análise do contrato feita no item 1.2.2 acima, apenas tem a responsabilidade de fornecer mão-de-obra (já que os equipamento, sistemas, rotinas e clientes pertencem ao banco), firmou contrato (**doc. 21**) em 02/04/2004 com a “cooperativa Porsol” para subcontratar a mão-de-obra necessária a esta mesma atividade, numa flagrante sucessão de intermediação de mão-de-obra.

Após firmar o contrato com a Service Bank, a Porsol enviou correspondência (**doc. 22**) à “contratante” com recomendações para que, em caso de circunstâncias que envolvam cooperados, dirija a palavra só ao gestor para evitar a caracterização de vínculo empregatício.

Relato e análise da situação fática encontram-se no item 2 deste relatório “Situação Encontrada-Realidade”. Os “serviços prestados” pelos trabalhadores “cooperados” ao UNIBANCO são faturados para a Service Bank, por meio de Notas Fiscais, a exemplo da NF 392 de 26/05/02, com planilha detalhada onde constam os

serviços de “caixa expresso- dias trabalhados”, “horas excedentes caixa expresso” (doc. 26)

## 2. Situação Encontrada - Realidade

### 2.1. Panorama nacional

Com o objetivo de elaborar um diagnóstico real e aprofundado sobre a terceirização praticada pelo UNIBANCO, a equipe nacional de fiscalização do MTE inspecionou cerca de 14 (quatorze) estabelecimentos onde são executados serviços “terceirizados” para o referido banco, nas cidades de São Paulo, Curitiba, Florianópolis, Porto Alegre, Belo Horizonte, Recife e Fortaleza. Foram visitados 7 (sete) estados encontrando-se em todos eles, praticamente, as mesmas características, no que diz respeito à identificação e organização das atividades executadas e às condições de trabalho em que se encontram centenas de trabalhadores a serviço do UNIBANCO.

Nas visitas de inspeção realizadas, algumas com o acompanhamento do MPT, a fiscalização verificou como se realizavam os serviços, visualizando o desenvolver das atividades de cada trabalhador e o relacionamento destes com os funcionários do banco, além de fotografar o ambiente. Em cada setor, as atividades foram acompanhadas de perto, observando-se os equipamentos utilizados, sistemas informatizados e recolhendo-se os formulários do banco preenchidos pelos trabalhadores (doc. 38, 39, 40 e 42). O banco e as empresas prestadoras de serviços foram notificados (doc. 23) a apresentar documentos que complementaram o diagnóstico de irregularidade na terceirização praticada pelos bancos.

O UNIBANCO, inicialmente, transferiu as atividades de tesouraria para empresas prestadoras de serviços de vigilância, ampliando e “modernizando” a “terceirização” nos últimos anos, em todo o Brasil, por meio de empresas diversas de prestação de serviços, alcançando hoje atividades tipicamente bancárias, permanentes e essenciais ao seu funcionamento como instituição financeira. Em cada município, o UNIBANCO divide as atividades de tesouraria entre duas ou três empresas de vigilância.

Em todos os municípios fiscalizados, verificou-se que foi criada similar estrutura operacional, onde os serviços são executados seguindo a mesma rotina, mesmo padrão de qualidade, sob o controle diretivo do banco, independentemente de qual seja a empresa contratada e sua especialização. Nos casos de substituição de uma empresa contratada por outra, as atividades continuam sendo realizadas da mesma forma, às vezes, no mesmo endereço e pelos mesmos empregados, a exemplo da substituição da Proservvi pela ATP, no Recife e em Belo Horizonte.

Em cada Estado o banco criou unidades de serviços e “**multiagências**”, onde são centralizadas e executadas todas as atividades bancárias de **retaguarda** (conferência e validação de pagamentos de títulos, contas e tributos, efetivação de depósitos iniciados nos caixas-rápidos, pesquisa e correção de erros cometidos nas operações, classificação e compensação de cheques). Poucos funcionários do banco trabalham nas Multiagências, com cargos de Gerentes e Supervisores, com a responsabilidade de organizar, controlar e gerir todas as atividades realizadas por centenas de “terceiros”.



**Foto 01:** Visão geral do ambiente da Multiagência.

**Nas Tesourarias**, algumas situadas em bases-fortes (sedes de empresas de vigilância e transporte de valores) são executados os serviços que envolvam numerários, desde a abertura de envelopes de depósitos e pagamentos em espécie, conferência, cintagem, até a guarda ou custódia de cheques e de numerários, confiado ao banco pelos clientes. A mesma ou outras empresas de transporte de valores são contratadas pelo banco para abastecer as agências e caixas eletrônicos com numerário disponível para os saques. Preposto do banco fiscaliza as atividades e faz a recontagem periódica do numerário custodiado.

Pertencem ao UNIBANCO os computadores, impressoras, mobiliário e sistemas informatizados utilizados na prestação de serviços “terceirizados”, sendo que a maioria deles são conectados *on line* à rede informatizada do banco, com possibilidade de debitar ou creditar valores na conta-corrente dos clientes. Contadoras de cédulas e moedas e autenticadoras de documentos usadas pelos “terceiros” para a validação dos pagamentos e depósitos também pertencem ao banco, bem como os formulários padronizados e planilhas de controle personalizadas com a logomarca impressa. As

atividades são executadas pelos “terceiros”, segundo rotinas padronizadas pelo banco (POP - Procedimento Operacional Padrão; **doc. 31**), às vezes, exigindo a assinatura do trabalhador no documento, como nos casos de pesquisa de diferenças e cintagem do numerários (**doc. 39**).

Como agravante, parte dos trabalhadores nem sequer é formalmente contratada pelas empresas prestadoras, sendo subcontratados por meio de “cooperativa” ou na condição de “estagiários”, sem qualquer direito trabalhista.

As constatações extraídas pela fiscalização sobre a prática adotada pelo banco são relatadas abaixo

## **2.2. Estabelecimentos fiscalizados em São Paulo**

Foram fiscalizados dois dos diversos estabelecimentos mantidos pelo banco em São Paulo: a Multiagência São João (Av. São João nº 1400), sede do Unibanco e a Multiagência da Av. Onze de junho, nº 1070 a 1218, sede da Service Bank. Nos dois endereços a fiscalização constatou que o UNIBANCO realiza suas atividades de retaguarda bancária e caixa, referente às operações iniciadas nos caixas de auto-atendimento.

Na Multiagência São João, o banco utiliza mão-de-obra contratada por meio da Proservi Empreendimentos e Proservi Banco, além de empregados regularmente registrados pelo banco, incluindo os cargos de gerente e caixas.

Na sede da Service Bank, o banco utiliza mão-de-obra contratada por meio da própria Service Bank e ainda trabalhadores contratados por meio da cooperativa Porsol.

### **Observações dos locais inspecionados**

**Na antiga sede do UNIBANCO**, situada na Av. São João, nº 1400, a visita de inspeção foi realizada na noite de 20/06/2006, com o acompanhamento de Procuradores do Trabalho, onde foi constatado o funcionamento de uma Multiagência, com grande número de trabalhadores contratados por meio da Proservi Empreendimentos e Proservi Bancos e poucos empregados regularmente registrados pelo banco, incluindo caixas, e gerentes. Funcionários do banco e os empregados ditos “terceirizados” trabalham no mesmo ambiente, em salas situadas nos vários andares do prédio, de acordo com as diferentes atividades.

Em um dos andares, os trabalhadores contratados por meio da Proservi Empreendimentos executam atividades do “caixa bancário”, como pagamentos e

depósitos, usando senhas de acesso aos sistemas, fornecidas pelo banco (CIT), que possibilita a efetivação da maioria das operações. Apenas para operações acima dos limites de alçada (R\$ 300,00 ou R\$1.000,00 dependendo do tipo de documento) havia a necessidade de liberação feita pelos caixas regularmente registrados pelo banco, usando suas senhas (CIF), os quais trabalham em pé, andando entre as bancadas dos caixas “terceirizados” “passando o cartão” para efetivar a liberação. As diversas baterias de caixas “terceirizados” funcionam numa ampla sala, onde também se situa a gerência do banco, em mesa estrategicamente localizada para permitir a observação e acompanhamento geral dos trabalhos.

No térreo funciona o setor de Pesquisa (erros, ocorrências das operações), com mão-de-obra contratada por meio da Proservvi Empreendimentos, setor de conferência de assinatura, com mão-de-obra regularmente contratada pelo banco e o setor de compensação, com mão-de-obra contratada por meio da Proservvi Banco, todos subordinados a um dos gerentes do banco, que mantém líderes em cada setor.

Na Compensação, os cheques são classificados por data, valor e banco, em máquinas pertencentes ao banco, fazendo-se a digitação dos dados no sistema. Os cheques a vista do próprio banco são enviados para a compensação do Banco Central/Banco do Brasil, sendo devolvidos às agências.

A fiscalização constatou que todas as atividades ali realizadas são tipicamente bancárias, executadas em sistemas informatizados do UNIBANCO, usando equipamentos e mobiliário do UNIBANCO, sob a supervisão, controle diretivo direto dos gerentes do UNIBANCO, embora a mão-de-obra seja contratada formalmente por diferentes empresa, além de “estagiários”, submetidos a diferentes condições de trabalho, salário e jornada

**Na sede da Service Bank**, sita na Avenida Onze de Junho, 1070 a 1218, Vila Clementino – São Paulo – SP, a fiscalização realizou visita de inspeção no dia 21/06/2006, onde foram encontrados trabalhadores contratados por meio da Service Bank e outros na condição de “cooperados”, arregimentados pela “cooperativa” PORSOL, para trabalhar como “diaristas” nos dias de grande movimentação de serviços bancários.

No local, os trabalhadores “terceirizados” e “cooperados” executavam serviços de caixa bancário, nos mesmos moldes descritos no item 2.2.1, acima, com a presença de funcionários do banco, registrados como caixas, embora sem a presença de gerente do banco.

Além das entrevistas, a fiscalização observou, fotografou os trabalhadores no desempenho das suas atividades, copiou documentos e formulários encontrados no local e notificou todas as empresas envolvidas para apresentação de documentos na

sede da DRT/SP, conforme Notificações para Apresentação de Documentos - NAD (doc. 23).

### 2.3. Estabelecimentos fiscalizados em Belo Horizonte

Foram fiscalizados três estabelecimentos mantidos pelo banco em Belo Horizonte: a Multiagência da Av. Amazonas nº 100, sede da ATP, a sede da Prosegur, Rua Guaratã, nº 633 e a sede da Rodoban, na Rua dos Pampas nº 780.

Na Multiagência da Amazonas, o banco utiliza mão-de-obra contratada com intermediação da ATP para realizar atividades de retaguarda e serviços de caixa bancário.

Na sede da Prosegur o banco mantém atividades de retaguarda com mão-de-obra de trabalhadores contratados por meio da Proservvi Empreendimentos e outros na condição de “estagiários”, além do setor de tesouraria, usando trabalhadores contratados com a intermediação da Prosegur.

Na sede da Rodoban, a fiscalização constatou que o banco executa atividades de tesouraria, com mão-de-obra contratada por meio da Rodoban.

### Observações dos locais inspecionados

**Na sede da ATP** o UNIBANCO realiza a maior parte de todos os serviços de retaguarda referentes aos caixas de auto-atendimento de Belo Horizonte, em uma Multiagência ampla, com cerca de 20 (vinte) funcionários regularmente registrados pelo banco, incluindo o gerente, responsável por todas as operações ali realizadas. Foram encontrados muitos trabalhadores contratados por meio da Proservvi, a maioria executando funções de caixa bancário e compensação. Os caixas “terceirizados” trabalham nos mesmos moldes da Multiagência situada em São Paulo, na Barão de Limeira, já descrita no item 2.2 acima, realizando pagamentos, depósitos nas contas dos clientes, liquidação de cheques, devolução de cheques, em terminais informatizados do banco, utilizando **senhas de acesso fornecidas pelo banco** (CIT). Alguns funcionários do banco, na função de caixa, circulam entre as bancadas, supervisionando as atividades e liberando operações de valores acima dos limites de alçada determinados pelo banco, com suas senhas (CIF).

Na Compensação, os cheques são classificados por data, valor e banco, em máquinas pertencentes ao banco, fazendo-se a digitação dos dados no sistema. Os cheques a vista do próprio banco são enviados para a compensação do Banco Central/Banco do Brasil, sendo devolvidos às agências.

Foi constatado que, no mesmo local (sede da ATP), antes de abril/2006 (início do contrato ATP/UNIBANCO), já funcionava a Multiagência UNIBANCO, usando mão-de-obra contratada por meio da Proservvi.

**Na sede da Prosegur**, a fiscalização constatou uma base forte, com ostensivo esquema de segurança onde, em diferentes ambientes, funcionam a Retaguarda e a Tesouraria do UNIBANCO.

A retaguarda no Unibanco funciona numa única sala onde são realizadas as atividades de recepção de malotes do caixa rápido, abertura e triagem, separação dos títulos para pagamento e depósitos em cheques etc., para posterior envio à Multiagência da ATP, tudo executado por trabalhadores contratados por meio da Proservvi.

A tesouraria funciona em área separada, com adicional esquema de segurança para acesso. São vários trabalhadores contratados por meio da Prosegur, trabalhando sob a vigilância de câmeras individuais, fazendo a abertura dos envelopes com dinheiro, destinados a depósitos e pagamentos do UNIBANCO. O numerário, retirado dos envelopes de depósitos e pagamentos de títulos, é contado, recontado e cintado na tesouraria, recebendo a assinatura do conferente, para posterior guarda em cofre-forte. O dinheiro retirado é substituído por um “vale”, colocado dentro do envelope com os títulos para envio ao setor de retaguarda, onde o pagamento é conferido e autenticado o comprovante. A tesouraria é coordenada pelo Sr. Carlos Humberto, contratado da Prosegur e por supervisores, como o Sr. Geraldo Marques Quirino. Diariamente, um funcionário do banco, na qualidade de preposto, faz o fechamento do caixa, registrando em ata, por ele assinada em conjunto com o coordenador da tesouraria.

**Na sede da Rodoban**, a fiscalização constatou que o UNIBANCO realiza parte dos serviços de tesouraria, com a abertura de envelopes de depósitos em dinheiro dos clientes pessoa-física, conferência e guarda de numerário.

Além das entrevistas, a fiscalização observou os trabalhadores no desempenho das suas atividades, copiou documentos e formulários encontrados no local e notificou todas as empresas envolvidas para apresentação de documentos na sede da DRT/MG, conforme Notificações para Apresentação de Documentos - NAD (doc. 23).

## 2.4. Estabelecimentos fiscalizados em Fortaleza

Foram fiscalizados nos dias 11 e 21/08/06 dois estabelecimentos mantidos pelo banco em Fortaleza: a Multiagência da Rua Sena Madureira, nº 743, sede da ATP e a sede da Transforte, Av. Francisco Sá, nº 2455.

Na Multiagência da Rua Sena Madureira, o banco utiliza mão-de-obra contratada com intermediação da ATP para realizar atividades de retaguarda e serviços de caixa bancário, nos mesmos moldes da Multiagência de Belo Horizonte.

### Observações dos locais inspecionados

**Na sede da Transforte** o banco mantém atividades de retaguarda (manuseio, triagem, preparação, expedição, conferência, guarda de documentos, autenticação de títulos, pagamentos/recebimentos diversos, depósitos em cheques, conferência de cheques geração e transmissão de arquivos “lógicos digitais” e serviços correlatos) com mão-de-obra de trabalhadores contratados por meio da Proservvi Empreendimentos e outros na condição de “estagiários”. No mesmo prédio, também funciona a tesouraria do UNIBANCO, usando trabalhadores contratados com a intermediação da Transforte executando serviços de: recebimento de numerário das agências, recebimento de numerário dos caixas rápido, contagem de numerário, guarda de numerário, etc. Estes serviços são supervisionados 03 (três) dias por semana por um supervisor do UNIBANCO e diariamente é executado o controle via relatórios.

**Na sede da ATP**, funciona uma Multiagência de serviços do UNIBANCO com três funcionários regularmente contratados pelo banco, sendo um, no cargo de supervisor e dois da função de caixa, que supervisionam todo o trabalho executados pelos trabalhadores contratados por meio da ATP e fazem a liberação de alçada.

A ATP que executa os serviços de Retaguarda do UNIBANCO, dentre os quais a preparação e autenticação de documentos, recebimentos/pagamentos de títulos e impostos, depósitos em cheques, validação de depósitos em dinheiro sendo que raramente realizam a contagem de numerário dos envelopes de caixa rápido. A empresa mantém um quadro de 12 “terceirizados” na realização dos serviços. Ressalte-se que, também em Fortaleza, todo o material, equipamentos e sistemas usados para a execução das atividades “terceirizadas” pertencem ao patrimônio do banco (mesas, cadeiras, computadores, etc.). Essas atividades do UNIBANCO já eram

realizadas no mesmo endereço, por funcionários regularmente registrados pelo banco, antes da contratação da ATP.

Além das entrevistas, a fiscalização observou os trabalhadores no desempenho das suas atividades, copiou documentos e formulários encontrados no local e notificou todas as empresas envolvidas para apresentação de documentos na sede da DRT/CE, conforme Notificações para Apresentação de Documentos - NAD (doc. 23).

## **2.5. Estabelecimentos fiscalizados em Curitiba**

Foram fiscalizados dois estabelecimentos mantidos pelo banco em Curitiba: a Multiagência da Rua Padre Agostinho nº 228, sede da Service Bank, e a sede da Sebival, Rua Pamphilo de Assumpção nº 2010.

**Na sede da Service Bank**, o banco mantém uma Multiagência que utiliza mão-de-obra contratada com intermediação da própria Service Bank, além de outros na condição de “estagiários”, para realizar atividades de retaguarda e serviços de caixa bancário, nos mesmos moldes da situação encontrada em Belo Horizonte, Fortaleza e São Paulo. Foi constatado pela fiscalização que os empregados registrados pelo banco trabalham lado a lado, com os trabalhadores contratados por meio da Service Bank, executando as mesmas atividades, liberando as operações acima dos limites de alçada e supervisionando todo o serviço.

**Na sede da Sebival** o banco mantém atividades de tesouraria, usando trabalhadores contratados com a intermediação da própria Sebival, para execução de serviços de transporte e guarda de numerários e demais valores e os serviços de preparação, limpeza e conferência de numerários, conforme o descrito no contrato.

Além das entrevistas, a fiscalização observou os trabalhadores no desempenho das suas atividades, copiou documentos e formulários encontrados no local e notificou todas as empresas envolvidas para apresentação de documentos na sede da DRT/PR, conforme Notificações para Apresentação de Documentos - NAD (doc. 23).

## **2.6 Estabelecimentos fiscalizados em Florianópolis**

Em Florianópolis foi inspecionado apenas o estabelecimento, sede da Service Bank, na Rua Waldemar Ouriques, 102, onde o Banco mantém atividades de

retaguarda com mão-de-obra de trabalhadores contratados com intermediação da própria Service Bank, além de “estagiários”. No local são executadas todas as operações bancárias iniciadas nos terminais de auto-atendimento (envelopes do caixa rápido) e malotes entregues ao banco pelos clientes, pessoa jurídica (depósitos em cheques do auto-atendimento, processamento de crédito em conta e a compensação de todo o Estado). A situação encontrada é bem similar aos demais estabelecimentos, já descritos acima.

Além das entrevistas, a fiscalização observou os trabalhadores no desempenho das suas atividades, copiou documentos e formulários encontrados no local e notificou todas as empresas envolvidas para apresentação de documentos na sede da DRT/SC, conforme Notificações para Apresentação de Documentos - NAD (**doc. 23**).

## **2.7. Estabelecimentos fiscalizados no Recife**

Foram fiscalizados quatro estabelecimentos mantidos pelo banco no Recife: a Multiagência da Av. Dantas Barreto, sede da ATP, a sede da Liserve, na Rua das Creoulas, a sede da Nordeste, na Rua Alemanha e a sede da Preserve na Rua Afonso Pena.

### **Observações dos locais inspecionados**

**Na sede da ATP**, o banco mantém uma Multiagência, utilizando mão-de-obra contratada com intermediação da própria ATP para realizar atividades de retaguarda e serviços de caixa bancário, nos mesmos moldes da situação encontrada em Belo Horizonte, ou seja, sob a supervisão de gerentes do banco, usando equipamentos e sistemas do banco, entre outras constatações, já relatadas. Ressalte-se que as atividades da Multiagência do UNIBANCO já eram realizadas no mesmo prédio da ATP, por funcionários regularmente registrados pelo banco e, posteriormente por trabalhadores contratados por meio da Proservvi, sendo transferidas para a ATP em abril/2006, mantendo vários trabalhadores na mesma função. Foi constatado também que alguns desses trabalhadores, hoje em atividade na ATP, já realizavam as mesmas atividades, na sede da Liserve, sendo transferidos pelo banco.

Os trabalhadores contratados pelo Banco com intermediação da ATP fazem serviços de caixa bancário, como pagamentos de títulos, depósitos que foram iniciados pelos clientes nos terminais de auto-atendimento (**doc. 38**). A função de “caixa” ocupada pelo trabalhador é assumida pela própria empresa que afixou em quadro de aviso relação nominal de 20 (vinte) trabalhadores com função “CAIXA” (**doc. 35**).

**Na sede da Lisperve**, o banco mantém atividades de retaguarda, usando trabalhadores contratados com a intermediação da Proservvi Empreendimentos e Proservvi Banco, além de muitos trabalhadores na condição de “estagiários”.

**Na sede da Preserve**, o banco mantém a maior parte dos seus serviços de tesouraria, usando mão-de-obra contratada pela Preserve e muitos trabalhadores na condição de “estagiários”. Após tentativa da empresa de obstar a fiscalização, sob a alegação, sem qualquer respaldo legal, de que *“as normas da seguradora contratada não permitem a entrada de estranhos ao estabelecimento”*, a fiscalização teve acesso ao local de trabalho, tendo que passar por várias portas duplas de segurança.

Na empresa, do mesmo grupo econômico da Lisperve, a situação encontrada foi bastante semelhante à encontrada na sede da Prosegur em Belo Horizonte, descritas acima, com a diferença de que apenas serviços de tesouraria são executados no local. A empresa é uma base forte, com ostensivo esquema de segurança onde funciona a tesouraria do UNIBANCO em bancada separada com trabalhadores exclusivos, contratados por meio da Preserve. Além dos trabalhadores contratados por meio da Preserve, foram encontrados muitos trabalhadores contratados na condição de “estagiários” (no turno noturno fiscalizado). Não foram alcançados os “estagiários” que trabalham no turno diurno. Das entrevistas, análise dos documentos dos estagiários (**doc. 27**) e a observação do trabalho realizado, restou comprovado que não ocorre complementação de aprendizagem, elemento essencial do instituto. Os “estagiários” executam tarefas repetitivas, desvinculadas dos seus cursos. Foram encontrados, na mesma função, estagiários matriculados em diversos cursos do ensino superior, técnico e até cursos do ensino médio.

O Tesoureiro geral da Preserve é o Sr. José Pires da Silva, responsável geral pelo serviço de tesouraria prestado a vários bancos. No seu depoimento, afirma *“cada banco tem um responsável e eu supervisiono geral [...] todos os bancos vêm aqui conferir a custódia”*.

A atividade da tesouraria feita na Preserve, que inclui a recepção e preparação dos envelopes de caixa rápido (pessoa física) e malotes (pessoa jurídica) está descrita em detalhes no item 3.1 deste relatório e é a mesma realizada nas outras tesourarias que funcionam em bases-fortes fiscalizadas, nos outros Estados, constatando-se, no entanto, piores condições de trabalho, com relação ao mobiliário, higiene e segurança dos trabalhadores.

Como agravante às péssimas condições de trabalho, com grande quantidade de trabalhadores sem qualquer direito trabalhista assegurado, contratados como “estagiários”, mantidos em salas fechadas de difícil acesso, também foi constatado trabalho em jornada excessiva, em nível tão absurdo que caracteriza trabalho degradante. Jornada de mais de 12 horas diárias, por vários dias consecutivos retira do

trabalhador o necessário descanso para alimentação ou convívio familiar, conforme registro eletrônico de ponto (**doc. 25**).

**Na sede da Nordeste**, o banco mantém parte dos seus serviços de tesouraria realizados por trabalhadores contratados pela própria Nordeste. Na tesouraria do UNIBANCO realiza-se a abertura dos envelopes de depósitos em dinheiro, para contagem, organização do numerário e custódia. A organização do setor de tesouraria é feita em salas separadas por banco-cliente, onde trabalhadores, lotados em cada banco, executam atividades com exclusividade, com escala de horário e intervalo para lanche.

Além das entrevistas, a fiscalização observou os trabalhadores no desempenho das suas atividades, copiou documentos e formulários encontrados no local e notificou todas as empresas envolvidas para apresentação de documentos na sede da DRT/SC, conforme Notificações para Apresentação de Documentos - NAD (**doc. 23**).

## **2.8 Estabelecimentos fiscalizados em Porto Alegre**

Em Porto Alegre foi inspecionado apenas o estabelecimento, sede da **Service Bank**, na Av. Polônia nº 344, onde o banco mantém atividades de retaguarda com mão-de-obra de trabalhadores contratados com intermediação da própria Service Bank. No local são executadas todas as operações bancárias iniciadas nos terminais de auto-atendimento (envelopes do caixa rápido) e malotes entregues ao banco pelos clientes, pessoa jurídica (depósitos em cheques do auto-atendimento, processamento de crédito em conta e a compensação de todo o Estado). A situação encontrada é bem similar aos demais estabelecimentos, já descritos acima.

Além das entrevistas, a fiscalização observou os trabalhadores no desempenho das suas atividades e notificou a empresa para apresentação de documentos na sede da DRT/RS.

## **3. Da Ilegalidade da “terceirização” - Intermediação de mão-de-obra**

Foi constatado que o UNIBANCO mantém **1.307 (um mil trezentos e sete) empregados sem registro no Brasil**, contratados com a intermediação de empresas “prestadoras de serviços” diversas, em processo ilícito de “terceirização”, já que executam, com peçoalidade e subordinação, **atividades bancárias**, permanentes e essenciais ao funcionamento do banco, realizadas segundo rotinas especiais contidas

em manual de procedimento do banco (doc. 31), usando equipamentos e sistemas informatizados do banco, independentemente do município ou da empresa contratada, sob o seu **controle direto**, em estrutura hierarquizada de gestão de pessoal, tendo os gerentes do banco na posição superior.

Torna-se mais grave e flagrante a intermediação ilícita de mão-de-obra praticada sob o rótulo de “terceirização”, por ter sido constatado que grande parte dos trabalhadores encontrados nesta situação nem sequer tem seus contratos de trabalho formalizados com a empresa contratada, estando na condição de “estagiários” ou de “cooperados diaristas,” subcontratados por “cooperativas de mão-de-obra”, sem que sejam atendidos os requisitos da Lei 6.494/77 (estágio) e Lei 5.764/71 (cooperativas).

### **3.1. Atividades bancárias**

A fiscalização constatou que a prática adotada pelo UNIBANCO, por ele denominada de “terceirização” trata-se, na realidade, de ilícita contratação de mão-de-obra por empresa interposta. As atividades realizadas por empregados contratados por meio de “prestadoras de serviço”, objeto desta ação fiscal, são todas essencialmente bancárias já que, sem elas, não seria possível ao banco prestar aos seus clientes, os serviços que com eles contrata.

O processo de terceirização tem sido ampliado pelo banco que, progressivamente, vem transferindo mais atividades para serem executadas nas Multiagências ou Unidades de Serviços, com intermediação de empresas prestadoras de serviço, conforme depoimento do supervisor, funcionário do UNIBANCO:

*“O processamento é feito pelos terceirizados. Os funcionários do banco passam o crachá de liberação de alçada (acima de R\$ 1.000,00, depósitos cheques no MDI e R\$ 300,00 no caixa convencional) estes são os assistentes os quais ajudam os supervisores”;*

*“Quando eu entrei aqui entrei como Caixa e fazia os serviços nestas baterias de caixa e na época eram todos funcionários do banco e hoje são terceirizados.”*

#### **3.1.1. Atividades bancárias realizadas nas Multiagências**

As atividades “terceirizadas” pelo UNIBANCO, em todo Brasil, estão relacionadas no item 1.2 deste relatório e incluem operações iniciadas nos terminais de auto-atendimento e efetivadas nos caixas e setores que dão seqüência ou complementam essas atividades: pesquisa, regularização contábil, compensação, custódia etc.). Nas maiores capitais as atividades são distribuídas em várias unidades, centralizando-se num único prédio as atividades dos municípios menores.

Todas as operações seguem rotina diária estabelecidas nos manuais de procedimentos denominados de POP-Procedimento Operacional Padrão, elaborado pelo banco a exemplo das rotinas de “depósitos terceirizados”, “preparação/recepção de documentos”, “captura/classificação de cheques DHU” “complementação de valor/CM7 e agência conta corrente”, “gerenciamento e custódia de cheques”, “regularização contábil”, “fechamento contábil”, estando à disposição dos coordenadores “terceirizados” de cada uma das unidades (**doc. 31**).

Foram encontrados muitos trabalhadores “terceirizados” fazendo operações de caixa bancário, às vezes, de forma fracionada: parte dos trabalhadores fazia a “captura” dos documentos, ou seja, a leitura do código de barra dos títulos a serem quitados ou *scanner* de cheques, gravando as informações no sistema; outros empregados “terceirizados” conferiam os cheques de pagamento e faziam a validação da operação, autenticando o título quitado. O fracionamento da atribuição de caixa não lhe retira a natureza, apenas tornando a atividade mais repetitiva e o trabalho mais mecanizado. Funcionários do banco, na função de caixa, circulam entre as baterias de terminais, onde trabalham os caixas “terceirizados”, supervisionando as atividades e fazendo a liberação das operações acima do limite de alçada. Abaixo, foto ilustrativa do fato relatado e observado pela fiscalização:

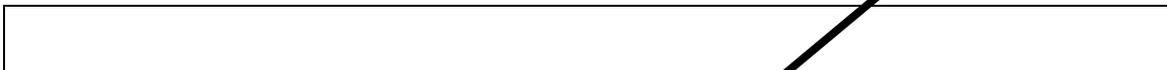




**Foto 02** – Visão geral de parte do ambiente de trabalho no estabelecimento de Curitiba. Identificam-se os empregados do UNIBANCO, usando o seu cartão magnético para liberar as operações acima do limite de alçada. Os demais trabalhadores continuam realizando as operações com as suas próprias senhas.

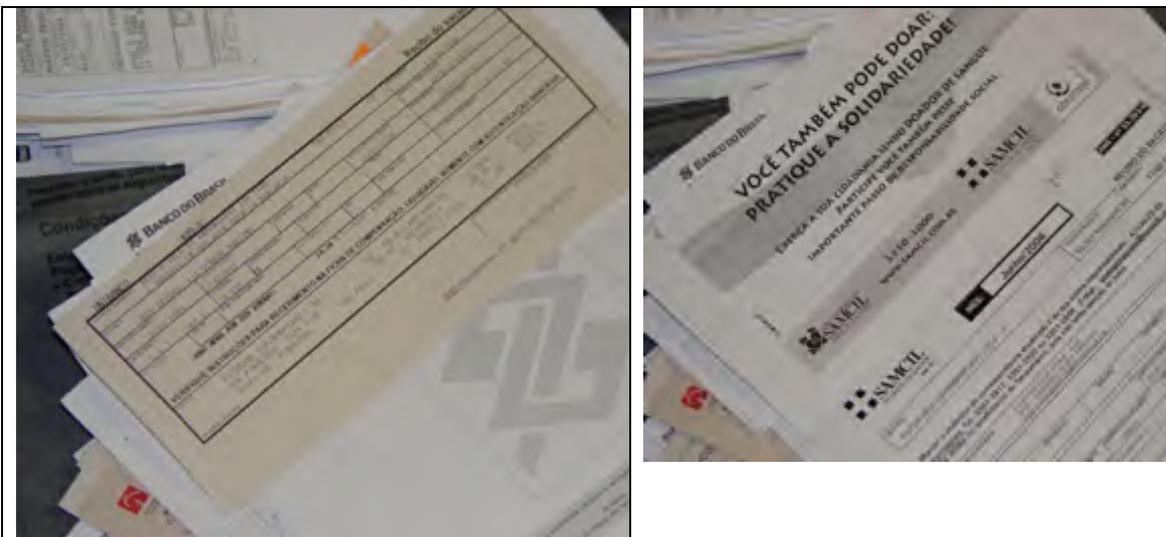
A maioria das operações “terceirizadas” é realizada no sistema próprio do banco, (**fotos 06 e 07**, abaixo), em que o acesso é autorizado por senha individual fornecida pelo banco (CIT), Abaixo resumo de algumas rotinas, observadas pela fiscalização, nos locais de trabalho.

A operação inicia-se com a recepção dos malotes, que vêm das agências, passando para a triagem e separação de documentos, para em seguida serem processados pelo caixa, momento em que ocorre a leitura do código de barra, a digitação e a autenticação dos comprovantes das diversas operações bancárias efetivadas pelos trabalhadores contratados por meio das prestadoras de serviços: Guias de Depósito em Cheque e Dinheiro, Cheques, DOC, Títulos de Crédito, Recebimento de Contas de Energia, Água, Documento de Arrecadação de Tributos Municipais, Estaduais e Federais etc. (**doc. 38**).





**Foto 03:** Imagens de atividades de autenticação de documentos bancários realizados por trabalhadores “terceirizados”, após conferência de dados no sistema informatizado do banco. Ao lado, encontram-se as pastas onde os documentos são transportados até o estabelecimento.



**Foto 04** - Documentos e títulos bancários quitados nos caixas da Multiagência do Unibanco pelos “terceirizados”

Executam-se ainda as atividades de pesquisa (busca, microfilmagem, envio de documentos para as agências), Controle CMC 7 (cheques de compensação), Prova Zero (divergência de valores), Preparação de Documentos para Compensação (Cheques,

DOC'S), Pendências Contábeis etc. As solicitações de pesquisa de ocorrências e erros são feitas pelo banco, por correspondência eletrônica ou formulários próprios (**doc. 41**). Todas as operações são registradas nos terminais de caixa, usando sistemas do banco, emitindo fita de caixa (doc. 28) no final da operação.

As atividades bancárias acima descritas, algumas constantes do próprio manual de procedimentos do banco e dos contratos, também foram relatadas nos depoimentos dos trabalhadores “terceirizados”, ou melhor, contratados pelo UNIBANCO com a intermediação das diversas empresas.

Perguntados sobre a sua função e que atividades executam os trabalhadores, nos diversos setores da Multiagência, responderam:

*“Faço a triagem de malotes: recepção, abertura, separação de envelopes, forneço cópias de documentos”.*

*“Executo as atividades de digitação, autenticação de documentos, processamento de cheques e ajuda na preparação dos documentos.”*

*“Auxiliar administrativo, faço autenticação de documentos: Títulos, DARF, FGTS, IPTU, digitação, separação de cheques para compensação”.*

*“Executo a captura de documentos para envio a PROSERVVI, abro o caixa, autentico documentos: Depósitos, Títulos, Pagamentos, Recebimentos de convênios e o fechamento do Caixa”.*

*“Sou operador, realizo o controle e o envio de documentos para o malote na compensação”.*

Em cada estabelecimento da retaguarda do UNIBANCO também é realizado o serviço de compensação bancária por trabalhadores contratados por meio das empresas “prestadoras de serviços”, incluindo a classificação, digitação e devolução de cheques. Os malotes de cheques são totalizados e enviados para o Banco do Brasil,

registrando-se o número do lacre em planilhas e documentos padronizados para a remessa. ( **doc. 40**). Abaixo, depoimentos de trabalhadores do setor:

*“Trabalho no setor de compensação, faço a classificação de documentos e a custódia de cheques”.*

*“Executo as pendências contábeis do movimento diário”.*

As mesmas atividades também são executadas por trabalhadores contratados como “estagiários” a exemplo dos depoimentos abaixo:

*“Faço pagamento de contas para pessoa jurídicas, efetivação de depósitos, de DOC’S, etc.*

*“Trabalho no setor de pesquisa de documentos e na triagem. Infelizmente as atividades não se relacionam com o curso que faço”.*

### **3.1.2. Atividades bancárias realizadas nas Tesourarias**

Nas tesourarias, a fiscalização constatou trabalhadores “terceirizados” fazendo a atividade inicial do procedimento dos caixas, em caso de depósitos e pagamentos em dinheiro, qual seja: captura dos envelopes (leitura do código de barra); abertura de envelopes de caixa-rápido, para a conferência e retirada do numerário, recolocação dos títulos, cheques e demais documentos no envelope ou pasta que seguem para a Multiagência para a continuação da operação e autenticação do título; contagem e recontagem do numerário, com a colocação de cinta personalizada do banco, carimbada pelo “triador” com número para futura necessidade de identificação do responsável. Na tesouraria é também feita a guarda de numerário, suprimento de agências, recebimento de numerário de grandes clientes, conferência de numerário de caixas rápido, contagem física de numerário recebido, repasse de numerário diário ao Banco do Brasil/Banco Central etc.

No final do dia, a tesouraria faz a totalização do movimento, em planilha do caixa expresso/caixa-rápido, onde consta a quantidade de envelopes, pastas, cédulas,

moedas e o total de MC emitidos. Em todas as tesourarias visitadas, a contagem, conferência e cintamento do numerário são feitos por empregados contratados por meio das empresas de vigilância ou ainda por “estagiários”. Todo o serviço é controlado e fiscalizado por um preposto do banco, com a supervisão direta dos tesoureiros.

Abaixo transcrição de depoimentos de diversos trabalhadores, descrevendo as suas atividades diárias:

*“Nós realizamos o recebimento de numerário da agência, a conferência deste, a transformação em milheiro para depósito no Banco do Brasil e o atendimento das agências. A Jornada em dias de pico alcançam 12, 13 horas. Mantenho contato direto com as agências para resolver problemas de suprimento de numerário”. (Líder de turma de tesouraria que trabalha para o UNIBANCO)*

*“A nossa comunicação se dá com o Alexandre Nogueira, responsável pela Tesouraria do UNIBANCO. Quando o UNIBANCO instalou o sistema, o próprio BANCO veio aqui implantar e dar o treinamento. Isso foi há cerca de 4 anos. Quem veio foi o Edson e Alexandre Nogueira, antes os envelopes eram autenticados no Multiagência da ASBACE. Eu tenho uma visita mensal do Alexandre Nogueira para fazer batimento de custódia, chek list, verificar se as câmeras estão posicionadas, contar dinheiro (por amostragem) e contagem geral dos pacotes”. (Depoimento de um Gerente de Tesouraria).*

*“Eu curso Administração e Marketing – 1º período; faço abertura de envelopes e triagem e trabalho no horário da noite das 18h às 22 h”. (“estagiário”).*

### **3.2. Subordinação Jurídica – Controle Diretivo**

#### **3.2.1. Gestão Hierarquizada**

Para a gestão das atividades “terceirizadas” o banco mantém um sistema hierarquizado, análogo àquele originalmente adotado antes do processo de “terceirização”. Promoveu a transferência física das atividades para a sede das empresas “terceirizadas”, com a contratação de mão-de-obra por empresa interposta, mantendo regularmente registrados como bancários apenas os funcionários de nível

elevado na pirâmide (gerentes, supervisores, tesoureiros) que supervisionam e gerenciam as atividades “terceirizadas”.



**Foto 05:** Gerente do UNIBANCO, que trabalha no mesmo ambiente dos “terceirizados”, coordenando todas as atividades, da Multigência as Av. São João, em São Paulo.

Para tentar mascarar a subordinação jurídica, um supervisor/coordenador da empresa interposta é mantido, em cada estabelecimento, para receber as ordens e orientações dos gerentes e repassá-las aos demais trabalhadores. Os coordenadores recebem instruções e cobranças dos gerentes do banco que trabalham no mesmo local dos “terceirizados”, em ambiente sem qualquer separação ou apenas com divisórias com vidro que permite a visualização de todo o setor e circulam na área operacional, segundo suas próprias declarações. A fiscalização observou tal realidade e ouviu depoimentos que a confirmam, a exemplo do líder de turma da ATP:

*“Eu realizo atividades de orientação e supervisão técnica dos empregados da ATP. O Pessoal do UNIBANCO repassa informações técnicas a nossa coordenadora que posteriormente repassa aos nossos operadores. Eles informam erros e a falta de qualidade dos serviços prestados pela terceirizada.”*

Em todas as Multiagências, contatou-se a mesma estrutura: num mesmo ambiente, centenas de trabalhadores “terceirizados” executam as atividades bancárias descritas, sob a supervisão direta do “coordenador”, também contratado por meio das prestadoras. Cada uma das diferentes atividades é controlada e fiscalizada por funcionários do banco, lotados na Multiagência.

A direção e o controle geral das atividades realizadas em cada Multiagência é responsabilidade dos gerentes operacionais que acompanham a produção, o alcance das metas, o cumprimento de horários de transmissão, o índice de erros. Recebem planilhas de produção, a exemplo do Boletim de Produção anexa (**doc. 37**). As correspondências eletrônicas trocadas entre os gerentes do UNIBANCO e os supervisores das empresas contratadas também evidenciam que o banco dá ordens e faz cobranças sobre os serviços bancários, a exemplo do e-mail enviado a Service Bank pelo Sr. Walter Altieri, Setor de Conferência Assinatura do UNIBANCO– SP, questionando demora no envio de comprovantes (**doc. 43**).

### **3.2.2. Elaboração, treinamento e controle dos procedimentos**

Todos os procedimentos e rotinas foram detalhados pelo banco em manuais fornecidos aos supervisores e coordenadores das empresas prestadoras, conforme se verifica do manual com algumas rotinas, anexado a este relatório (**doc. 31**). As especificações e o nível de detalhamento das rotinas comprovam que o banco é o detentor do conhecimento específico da atividade.

De fato, “as empresas contratadas para prestar os serviços” não possuem especialização nessas atividades, até porque não são instituições financeiras. Comprova-se ainda que as atividades são específicas do banco, realizadas sob o seu controle, visto que, a mesma rotina é ou já foi seguida por trabalhadores contratados com a intermediação de várias empresas interpostas. No Recife/PE, até março/2006, o banco mantinha contrato com a empresa Proservvi para executar os mesmos serviços, hoje realizados através da ATP, numa demonstração de que as empresas contratadas são meras fornecedoras de mão-de-obra. Os serviços de tesouraria são executados por empregados contratados por várias empresas, como a Prosegur, Transforte, Sebival e Preserve.

A cada nova atividade que o banco passou a “terceirizar” promoveu treinamento para capacitação dos trabalhadores e seus supervisores, fato declarado nas entrevistas. Manteve ainda funcionários regularmente registrados pelo banco, na fase de transição, para repasse dos serviços aos “terceirizados” antes de demiti-los ou transferi-los. Depois de treinados, com as rotinas manualizadas, o treinamento dos novos é feito pelos mais antigos, com a supervisão do coordenador.

O banco mantém também controle sobre a qualidade e a produtividade dos trabalhadores

### **3.2.3. Emissão de ordens pelo banco**

Mantendo o sistema hierarquizado e respeitando as rotinas impostas pelo banco, constatou-se ainda que os funcionários, de cargo superior, emitem instruções e

ordens diretas aos funcionários das “prestadoras”, do cargo de coordenação, para o repasse aos demais empregados. As instruções e ordens podem ser verbais ou escritas, como foi constatado pela fiscalização nos locais de trabalho e declarado por coordenador do UNIBANCO:

*“Nos serviços terceirizados, a gente interfere diretamente ou indiretamente. Se está lento e se os horários de finalização não estiverem sendo cumpridos, a gente interfere e pede para agilizar, colocar mais gente. Eles (terceirizados) devem seguir a risca os procedimentos que o BANCO passou em um manual.”*

*“Realizamos reuniões constantemente e pode ser com todos ou somente com os coordenadores da ATP. Depende do interesse do assunto. Normalmente, tratamos de assuntos relacionados a erros de autenticações, acertos, produtividade, etc.”*

#### **3.2.4. Fornecimento de controle de senhas de acesso aos sistemas**

Para acessar os sistemas do banco e realizar as operações que lhe cabem, como débito e crédito nas contas dos clientes, liquidação de cheques, os trabalhadores contratados por meio da Proservvi e da ATP utilizam senhas liberadas pelo banco (CIT) que também orienta e controla o seu uso. Tal fato pode ser comprovado pelo Termo de Responsabilidade, Anexo I do contrato com a Proservvi (**doc. 13I**) e informações constantes do contrato com a Service Bank “Acesso Canal AV – procedimentos para cadastramento de usuários terceiros” (fl. 69 a 73; **doc. 15**), que contém a recomendação dos gestores de segurança do Banco:

*“É recomendação da Security Office que a senha seja divulgada de forma segura, seja diretamente ao envolvido, seja através de uma chave de e-mail pessoal ou outro meio disponível que garanta o sigilo da informação”.*

#### **3.2.5. Acesso a informações sigilosas**

Usando senhas fornecidas pelo banco e assinando Termos de Responsabilidade (**doc. 13I**), os empregados contratados pela empresa interposta, como a Proservvi, a ATP e a Service Bank, têm acesso a informações sigilosas dos clientes e dos bancos, exclusiva dos bancários. A instituição financeira é obrigada pelo art. 1º da LC nº 105, de 10.01.2001, “a conservar sigilo em suas operações ativas e passiva,” constituindo crime a quebra de sigilo, fora das hipóteses legalmente autorizadas, nos termos do art. 10 da referida lei.

Além de constar expressamente do contrato firmado entre o banco e a Proservvi (**doc. 13**), tal constatação foi feita pela fiscalização, no local de trabalho,

quando foi observado o uso dos sistemas pelos trabalhadores “terceirizados”, com a efetivação das operações na conta dos clientes.

### **3.2.6. Subcontratação**

Comprovando que a prática adotada pelo banco não é uma terceirização, mas uma intermediação ilícita de mão-de-obra, com objetivo claro de redução de custos, pela precarização do trabalho, verificou-se que uma das empresas contratadas também não contrata diretamente parte dos empregados necessários para a realização das atividades bancárias, usando mão-de-obra de “cooperados” ou de “estagiários”. Cite-se a Service Bank, em São Paulo que contratou a “cooperativa” Porsol para o fornecimento da mão-de-obra de “diaristas” para uso nos dias de “pico” dos serviços bancários. Os “cooperados” não trabalham com autonomia, sendo dependentes da estrutura do banco para exercer suas atividades. Inexistentes os princípios do cooperativismo e presentes a subordinação, a não-eventualidade, a pessoalidade, elementos que caracterizam a relação de emprego com o banco, intermediada sucessivamente pela Service Bank e pela cooperativa Porsol.

A Proservi e a Preserve ainda utilizam muitos trabalhadores na condição de “estagiários”, sem qualquer direito trabalhista assegurado, situação pior do que a dos “cooperados” vítimas daquela fraude, pois sequer têm cobertura previdenciária. Os estágios não atendem aos requisitos materiais do instituto, já que não se contribuem para a complementação da aprendizagem. Os “estagiários, independentemente do curso a que se vinculam, seja de nível superior (administração, marketing etc), técnico ou até do ensino médio, executam as mesmas tarefas repetitivas (contagem de numerário ou conferência de cheques, pagamentos) por longos períodos (até 2 anos), cumprindo metas de produtividade estabelecidas pelo banco que, muitas vezes prejudicam a freqüência e o aproveitamento nos cursos. Observa-se a prevalência do aspecto produtivo sobre a aprendizagem, o que descaracteriza o instituto do estágio, apesar de estarem formalizados os contratos.

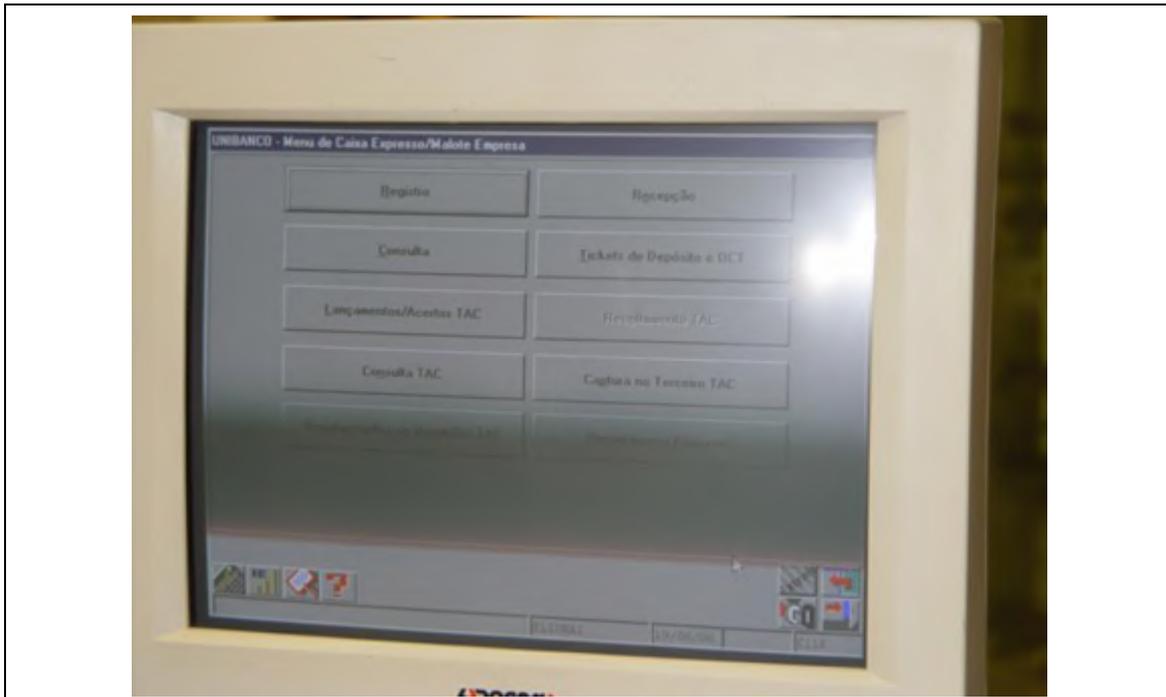
### **3.2.7. Propriedade dos equipamentos e sistemas**

A fiscalização constatou que os equipamentos utilizados, computadores, mobiliários e sistemas informatizados pertencem ao UNIBANCO, possuindo etiquetas de tombamento. Os equipamentos usados na Multiagência – Recife constam de Inventário anexo (**doc. 30**) e os depoimentos dos funcionários do banco também confirmam tal fato:

*“Todos os equipamentos são do banco: computadores, terminais de caixa, impressoras, o prédio é alugado. Eu faço somente a parte de supervisionar o serviço da preparação que é feito pela ATP. Antes o serviço era feito aqui mesmo, pelo próprio banco e os Bancários. O BANCO demitiu alguns, transferiu outros e terceirizou todos os serviços para ATP.*



**Foto 06:** Detalhe de posto de trabalho, evidenciando a tela de computador e demais equipamentos, dentro do ambiente de trabalho dos ditos “terceirizados”, com o identificação de plataforma de agência UNIBANCO



**Foto 07:** Sistema do Banco em uso pelos “terceirizados” onde se lê: Menu do Caixa Expresso/Malote Empresa

### 3.3. Caracterização da relação de emprego com o banco

Foi constatado pela fiscalização que o UNIBANCO mantém 1.307 (um mil trezentos e sete) empregados exercendo atividades tipicamente bancárias em estabelecimentos do Brasil, com personalidade e subordinação à estrutura organizacional do banco, sem o registro regular, nem anotação de CTPS.

Os empregados são formalmente registrados nas empresas “prestadoras de serviços” (Proservi e ATP) e nas empresas de vigilância, onde funcionam as tesourarias e Multiagências do UNIBANCO (Brinks, Prosegur, Rodoban, Preserve e Transporte). Parte dos trabalhadores não tem registro formalizado com nenhuma das empresas contratadas sendo “fornecidos” como “estagiários” ou “cooperados”, sem que sejam atendidos os requisitos legais da Lei 6.494/77 ou da Lei 5.764/71.

#### 3.3.1. Pessoaalidade/ Não-eventualidade

A maioria dos trabalhadores exerce as mesmas atividades, para o mesmo banco, com habitualidade e pessoalidade, registrando a jornada em folha de ponto (**doc. 25**). Foram encontrados vários trabalhadores que executam a mesma atividade há anos, embora contratados por empresas diferentes ou por cooperativas, sempre a

serviço do Banco. As atividades são permanentes, próprias dos bancos, já que serviços como recebimento de depósitos, pagamento de títulos, tributos, agendamento de pagamentos, cobrança, desconto de cheques são atividades rotineiras que as instituições financeiras prestam para os seus clientes, exigindo capacitação específica na função.

Flagrante também a pessoalidade observada na transferência de empregados que trabalhavam para o UNIBANCO por meio da Proservvi e, posteriormente passaram a ser contratados pela ATP para fazer a mesma atividade.

Os trabalhadores cumprem jornada diária, de segunda a sexta-feira, variando o horário de acordo com o setor, a função e com o movimento do banco. Da mesma forma que ocorre com os bancários que trabalham internamente nas agências, nos dias de maior movimento (segundas-feiras, final de mês etc.) a jornada precisa ser prorrogada até a conclusão do serviço, chegando a alcançar 13 horas (**doc. 25**).

#### **4. Das condições de segurança e saúde**

Nesta parte do relatório apresentamos considerações sobre as condições organizacionais, ambientais e de saúde e segurança no trabalho, incluindo situações de estresse físico e mental, e de fatores de risco relacionados à LER/DORT (Lesão por Esforço Repetitivo/ Distúrbio Ósteo-muscular Relacionado ao Trabalho) para tratar sobre o potencial lesivo da situação encontrada. Abordamos os aspectos relacionados à saúde e segurança no trabalho no contexto da situação de trabalho envolvendo os trabalhadores contratados pelo banco, com intermediação de empresas “prestadoras de serviços”, nas atividades realizadas nos estabelecimentos inspecionados. Foram inspecionados os ambientes onde são executadas as atividades de retaguarda bancária, suas condições sanitárias e de trabalho.



**Foto 08** – Visão geral de parte do ambiente de trabalho. Observe-se a uniformidade dos postos de trabalho no quais os trabalhadores fazem uso de terminais de computadores.

#### 4.1. Das condições da edificação e das condições sanitárias dos estabelecimentos:

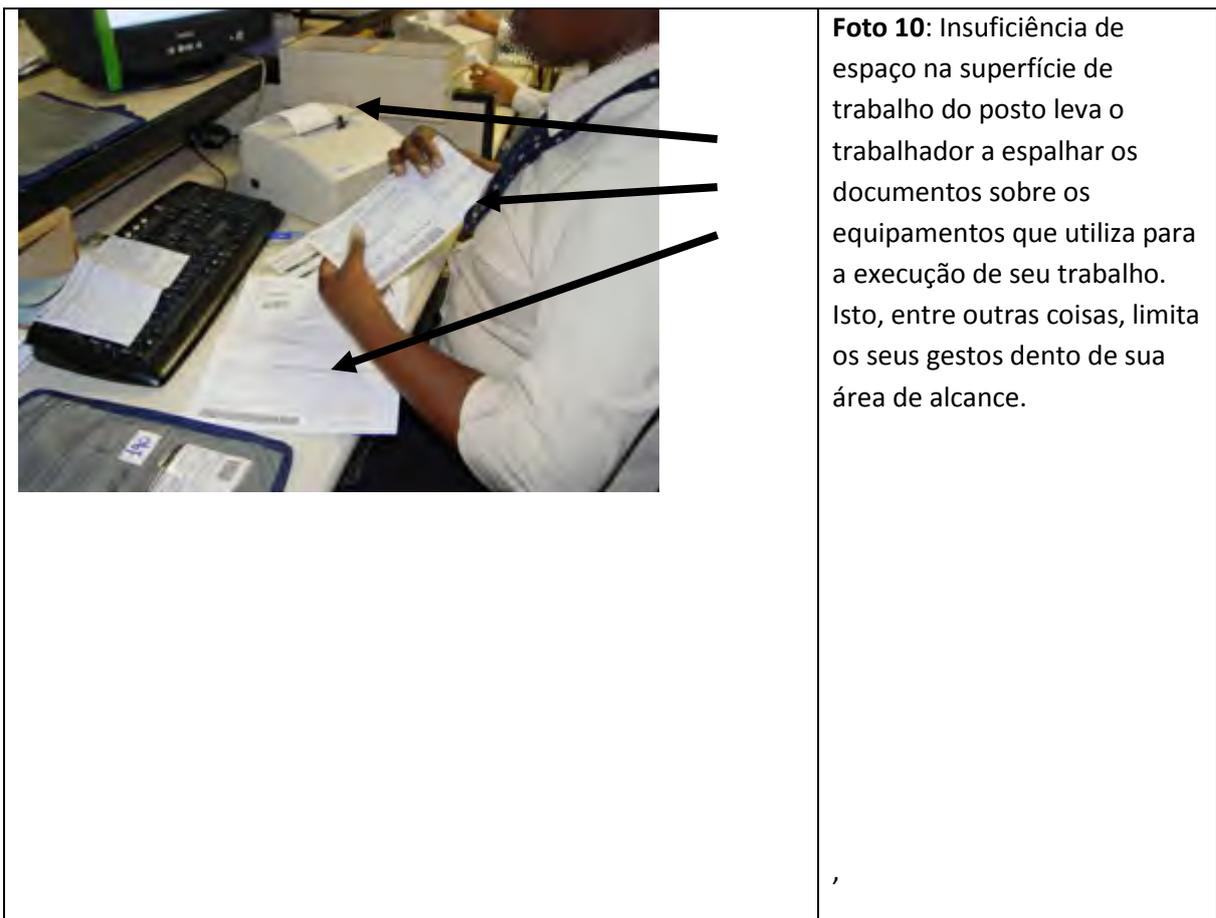
Não há uniformidade nas condições físicas dos ambientes de trabalho. Em São Paulo, foram identificadas condições razoáveis das salas, mas pisos dos locais de trabalho apresentam saliências ou depressões na sede de Curitiba, dificultando a circulação ou a movimentação de materiais e de pessoas.



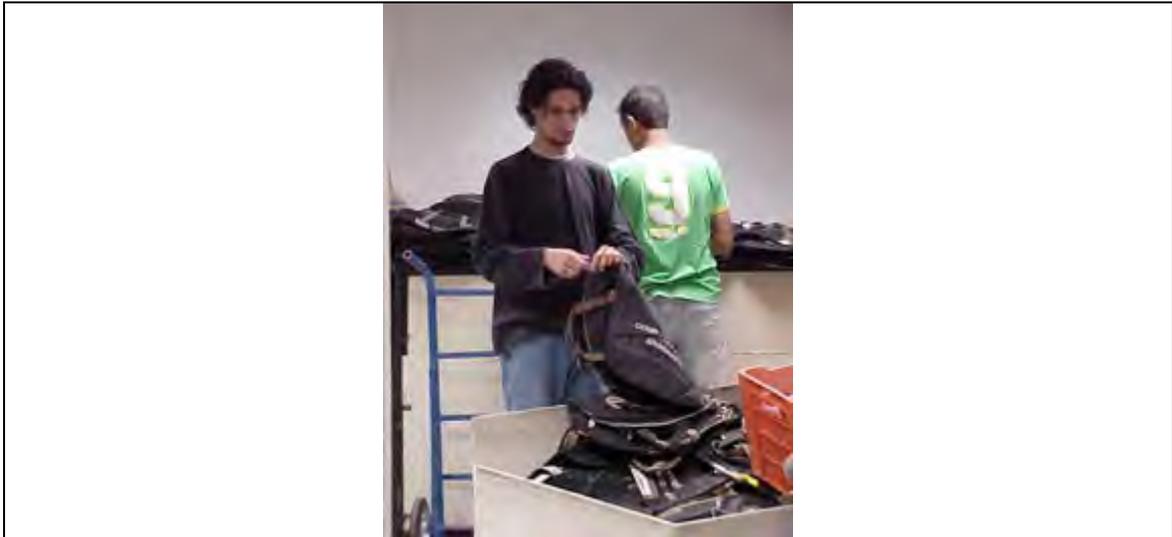
**Foto 09** – Visão geral do piso do ambiente de trabalho em Curitiba. Observem-se as péssimas condições do piso neste estabelecimento, que dificulta o trânsito acentuado de pessoas e movimentação de cargas no local, e criando fatores de risco de Acidentes de Trabalho por queda.

#### 4.2. Da organização do trabalho:

Foram observados vários fatores condicionantes de estresse e de sofrimento mental no trabalho, entre os quais diferentes situações de sobrecarga, tarefas repetitivas, pressão de tempo (note-se que toda a retaguarda funciona condicionada pelo tempo limite da compensação bancária junto ao Banco do Brasil), pouca ou nenhuma variação e alternância de tarefas, grande responsabilidade no trabalho (trabalho com documentos bancários, depósitos, pagamentos, acesso a contas bancárias, valores de terceiros, entre outros). O trabalho é organizado de forma que não favorece o estímulo e oportunidades para os trabalhadores desenvolverem suas habilidades e potencialidades (alta rotatividade, pouca possibilidade de ascensão funcional) ou propiciar aos trabalhadores oportunidades de participar nas decisões das ações que afetam suas tarefas. Entre depósitos e compensação, nos “picos” (começo de mês, pós-feriado e segundas-feiras) podem ser totalizadas até 5.000 operações por trabalhador/dia, e até 10.000 autenticações por trabalhador/dia (dias 1º, 5, 10, 30, segundas-feiras e pós-feriados).



Os documentos que são manuseados pelos trabalhadores são acondicionados em malotes. Não foram evidenciadas ações no sentido de capacitar os trabalhadores no levantamento individual de peso, nem de que foram analisadas as condições em que tais levantamentos são realizados.



**Foto 11:** Manipulação, levantamento e deposição de malotes do banco, com o peso da carga suportado pelo trabalhador dito terceirizado. O trabalho é executado na postura principal em

pé.



**Foto 12:** Atividade de checar, um a um, determinado número de cheques já compensados, conferindo com relação. Nesta atividade foram alocados os trabalhadores que têm alta do INSS, e que tenham tido emissão de CAT por serem portadores de doença do trabalho.

Os trabalhadores referem que o trabalho não tem sentido, inclusive não recebem retorno se e quando conseguem completar toda a tarefa durante uma jornada. Ao construir a estratégia de localizar os trabalhadores com alta médica posterior a afastamento do trabalho por doença ocupacional em um mesmo local, todos fazendo atividades que não consideram úteis, o UNIBANCO pode estar contribuindo para aquilo que é conhecido como a “**Síndrome do Trabalho Vazio**”, forte fator de risco para o sofrimento mental, passo em direção para o adoecimento mental destes profissionais.

### 4.3. Mobiliário

Os postos de trabalho são constituídos por mesas com superfície de trabalho fixas, não ajustáveis, algumas com bordos arredondados, outras não, com características dimensionais que não possibilitam o posicionamento e movimentação adequada dos segmentos corporais, como, por exemplo, dificuldade de posicionamento e mobilização dos membros inferiores e superiores. Quanto aos espaços de trabalho, os mesmos não permitem um adequado posicionamento dos documentos, utensílios e equipamentos a serem manuseados pelos trabalhadores.

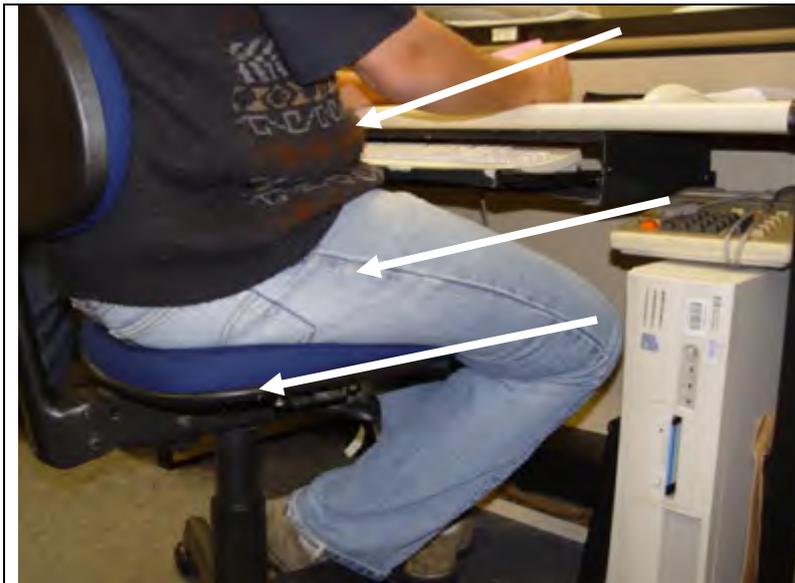
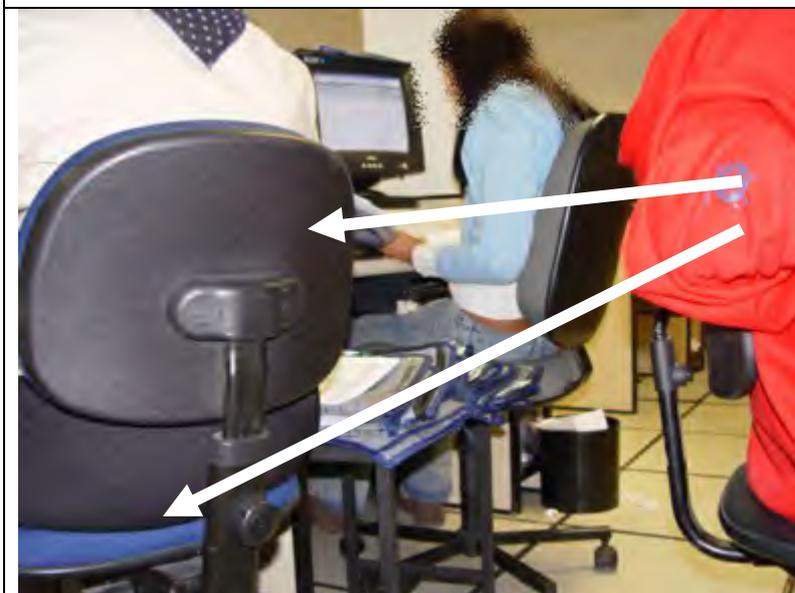


Foto 13: Posto impondo postura desfavorável para membros superiores e inferiores, determinando que os segmentos corporais permaneçam em angulações e posicionamentos não respeitando os ângulos de conforto.



**Foto 14:** Desconformidade no espaço de trabalho, impondo aos trabalhadores medidas paliativas, como distribuição desordenada dos documentos, inclusive “puxando” cadeiras próximas para servirem de suporte de documentos.



Foto 15

#### 4.4. Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA

A empresa apresentou o Programa de Prevenção de Risco Ambiental – PPRA, elaborado pela empresa MICELLI Associados Limitada que não inclui nas suas considerações os trabalhadores das empresas terceirizadas, razão porque não será analisado neste item, mas no Apêndice B, deste relatório. Adiante-se que o PPRA não identifica riscos físicos, químicos e biológicos e, quanto aos riscos ergonômicos, não identifica funções e número dos trabalhadores expostos, bem como a caracterização da atividade e do tipo da exposição.

#### 4.5. Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional - PCMSO

No PCMSO da empresa não há evidência de que o mesmo está integrado ao conjunto mais amplo de iniciativas da empresa no campo da saúde dos trabalhadores, e que está articulado com o disposto nas demais NR. O PCMSO não atende às diretrizes impostas pelo item 7.2 da NR 7. Embora refira em seu corpo o interesse na abordagem de sintomas e sinais, além das doenças, não evidencia que considera as questões incidentes sobre o indivíduo e a coletividade de trabalhadores, nem privilegia o instrumental clínico-epidemiológico na abordagem da relação entre sua saúde e o trabalho. O PCMSO não tem caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive de natureza subclínica, pois parece apenas preocupar-se com a constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores, além de

não evidenciar que seja planejado e implantado com base nos riscos à saúde dos trabalhadores, especialmente os identificados nas avaliações previstas nas demais NR, como os riscos psicossociais, organizacionais e biomecânicos preconizados na NR 17. Tal constatação pode ser evidenciada na emissão dos ASO sem a caracterização dos riscos identificados.

#### 4.6. Irregularidades encontradas

Do ponto de vista da saúde e da segurança no trabalho foram identificadas as irregularidades a seguir descritas (com os respectivos itens das NR):

- a) O PPRA não evidencia que é parte integrante do conjunto das iniciativas da empresa no campo da preservação da saúde e integridade dos trabalhadores e nem estar articulado com o PCMSO, o disposto nas demais NR, de forma que digam respeito a todos os riscos relacionados ao trabalho, notadamente os ergonômicos. O PPRA restringe-se a orientações baseadas no comportamento individual dos trabalhadores, sem referir-se a outros procedimentos coletivos e de caráter interventivo no processo de trabalho e da organização do trabalho, integrados ao PCMSO (9.1.3).
- b) O **Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)** não contempla:
  - 1- estratégia e metodologia de ação (9.2.1.b);
  - 2- forma do registro, manutenção e divulgação dos dados (9.2.1.c);
  - 3- forma de avaliação do desenvolvimento do PPRA (9.2.1.d);
- c) O **desenvolvimento** do PPRA não inclui as seguintes etapas:
  - 1- estabelecimento de prioridades e metas de avaliação e controle (9.3.1.b);
  - 2- implantação de medidas de controle e avaliação da sua eficácia (9.3.1.d);
  - 3- divulgação dos dados para os trabalhadores (9.3.1.f);
- d) Não providenciar no **reconhecimento dos riscos ambientais**, notadamente:
  - 1- a obtenção de dados existentes na empresa, indicativos de possível comprometimento da saúde decorrente do trabalho, como os agravos à saúde originados por riscos organizacionais, psicossociais e posturais (9.3.3.f);
  - 2- a descrição das medidas de controle já existentes (9.3.3.h);

- e) Deixar de garantir a elaboração e efetiva implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO bem como zelar pela sua eficácia, ao não considerar as diretrizes impostas pelo item 7.2 da NR 7 (7.1.1);
- f) Deixar de indicar no Atestado de Saúde Ocupacional dos trabalhadores o risco ergonômico da atividade (7.4.4.3 b);
- g) Delimitar no PCMSO as condutas e os parâmetros utilizados frente aos acometimentos por causas osteomusculares, no grupo de trabalhadores expostos a risco ergonômico, incluindo os critérios para a emissão da Comunicação de Acidente do Trabalho - CAT;
- h) Os pisos dos locais de trabalho apresentam saliências e depressões que prejudicam a circulação de pessoas ou a movimentação de materiais (8.3.1);
- i) No trabalho manual sentado, as bancadas, mesas, escrivaninhas não proporcionam ao trabalhador as condições de boa postura, visualização e operação, e não atendem aos seguintes requisitos mínimos:
  - 1- ter altura e característica da superfície de trabalho compatíveis com o tipo de atividade, com a distância requerida dos olhos ao campo de trabalho e com a altura do acento (17.3.2.a);
  - 2- ter área de trabalho de fácil alcance (17.3.2.b);
  - 3- ter características dimensionais que possibilitem o posicionamento e a movimentação adequados dos segmentos corporais (17.3.2.c);
- j) Deixar de providenciar suporte para os pés para os trabalhadores cuja atividade é realizada na postura principal sentada (17.3.4);
- k) Deixar de fornecer suporte adequado para os documentos de forma a proporcionar boa postura, visualização e operação de forma a evitar a movimentação freqüente do pescoço e a fadiga visual (17.4.2.a);
- l) Os equipamentos utilizados no processamento eletrônico de dados com terminal de vídeo não observam o seguinte:
  - 1. ausência de reflexos (17.4.3.a);
  - 2. teclado sem mobilidade que permita o trabalhador ajustá-lo de acordo com as tarefas a serem executadas (17.4.3.b);
  - 3. eqüidistância entre a tela, o teclado e o suporte para os documentos, de maneira que as distâncias olho-tela, olho-teclado e olho-documento sejam aproximadamente iguais (17.4.3.c);
  - 4. altura ajustável das superfícies de trabalho (17.4.3.d);
  - 5. Deixar de respeitar o nível de iluminação nos ambientes de trabalho conforme a NBR 5413 (17.5.3.3);
- m) Deixar de incluir pausas para descanso nas atividades com exigência de sobrecarga muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores (17.6.3.b);

- n) Não observar, nas atividades de entrada de dados, no processamento eletrônico de dados, pausa de 10 min. a cada 50 min. trabalhados, não deduzidos da jornada normal de trabalho (17.6.3.“b”);

## **5. Conseqüências da terceirização ilícita – intermediação de mão-de-obra**

### **5.1. Instituições financeiras e trabalho dos bancários**

Ao procurar um banco para abrir uma conta-corrente, onde deposita os seus recursos financeiros, faz pagamentos de títulos ou tributos, emite cheques (títulos de pagamento a vista), o cliente contrata os serviços que lhes são oferecidos pelo banco, que cobra o correspondente preço, por meio de tarifas ou juros. Além disso, é com a utilização do montante desses depósitos, que lhe é confiado, que o banco realiza as demais operações financeiras autorizadas pela legislação específica e pelo Banco Central do Brasil, como a concessão de empréstimos, com juros e pagamento dos ganhos obtidos nas aplicações financeiras. Para a realização do seu objeto social, como instituição financeira, na realização das operações financeiras a que se propõe, o banco deve utilizar mão-de-obra diretamente contratada, em todas as fases do processo, assegurando-lhe as condições especiais de trabalho legalmente garantidas.

Pelas características inerentes à atividade bancária em que a responsabilidade ou o manuseio de valores de terceiros impõe ao conjunto de trabalhadores condição de estresse em ambiente de risco presumido, a legislação estabeleceu jornada reduzida de 6 (seis) horas para todos os bancários, independentemente da função exercida (caixas, escriturários, auxiliares de tesouraria etc.), segundo critério de higidez física. Para algumas funções específicas, são asseguradas ainda gratificações adicionais, a exemplo da gratificação de caixa, além de outros direitos garantidos pela Convenção Coletiva de Trabalho.

As Convenções Coletivas de Trabalho pactuadas entre o Sindicato dos Bancários e o Sindicato da categoria econômica prevê piso salarial, gratificações especiais de acordo com a função e outros direitos, como a participação nos lucros e resultados.

### **5.2. Trabalho bancário executado por empregados contratados por empresa interposta**

Os empregados contratados pelo Banco com intermediação de outras empresas, encontrados pela fiscalização, sem as condições de trabalho que são garantidas aos bancários, executam, na sua maioria, atividades de auxiliares de tesouraria, caixas bancários e escriturários, exatamente as mesmas dos empregados regularmente registrados pelo banco e que trabalham nas agências.

Como diferencial entre as atividades realizadas pelos bancários que trabalham nas agências, visíveis ao público, e àquelas realizadas nas retaguardas, pelos “terceirizados” destacam-se:

- No ambiente das agências, visível ao público, é mantida uma fachada de banco moderno e automatizado, com instalações amplas e confortáveis, terminais de auto-atendimento que iludem o cliente de que toda a operação bancária já se efetiva automaticamente naquela máquina. Encontram-se pouquíssimos funcionários, na maioria com a função de captar clientes que tem livre acesso ao local e, para eles, vender serviços;
- O ambiente onde se realizam as atividades “terceirizadas” de retaguarda e tesouraria é, em regra, uma base-forte de empresas de vigilância, cercada por altos muros e ostensivo esquema de segurança armada, longe da visão do público. Em salas fechadas por inúmeras e sucessivas portas de segurança, centenas de trabalhadores acumulam-se em pequenos guichês, bancadas com terminais de caixa, em desfavoráveis condições de higiene, segurança e saúde;
- O fracionamento das operações em subrotinas, realizadas por pessoas diferentes, retira do trabalhador a consciência do todo e do resultado alcançado pelo seu trabalho, torna o trabalho ainda mais repetitivo e, além de não promover desenvolvimento social do trabalhador, é causa de elevada incidência de doenças profissionais, como a LER-DORT;
- Remuneração dos “terceirizados” vem decaindo ao longo do tempo. No início do processo de terceirização, assegurava-se o piso dos bancários. Constatou-se que a remuneração atual para aos “terceirizados” é bem inferior àquela paga aos bancários regularmente registrados. O índice de reajuste aplicado aos contratos de “terceirização”, por imposição do banco, tem base no reajuste da categoria dos trabalhadores da empresa contratada (vigilante ou conservação e limpeza);
- A jornada contratual é de 44 horas semanais para os mensalistas e sem limite para os “diaristas” ou “horistas”. Na realidade, submetem-se a jornadas excessivas e, com grande frequência, jornadas entre 12 e 14 horas, usurpando a dimensão da personalidade humana, com restrição de natureza fisiológica que lhe impede o potencial sono reparador e a alimentação compensatória e prejudica a convivência familiar saudável;
- O banco baseia o seu sistema produtivo na exploração da personalidade humana do trabalhador “terceirizado”, submetendo-o a jornadas elevadas e a pressão para o alcance de metas de produção excessivas, com controle e exposição da produtividade individual e da quantidade de erros cometidos, caracterizando-se assédio moral e estrutural;

### **5.3. Conseqüências**

- Perda da identidade da categoria profissional a que pertencem (os trabalhadores envolvidos neste processo, apesar de exercerem atividades eminentemente bancárias, estão enquadrados na categoria dos prestadores de serviço);
- Aumento da duração normal de trabalho (a duração da jornada diária passou de 6 horas para 8h48min diárias, de segunda a sexta-feira), com a perda do módulo especial de Jornada de Trabalho dos Bancários;
- Redução da remuneração mensal (o salário básico do bancário é de R\$ 893,00 enquanto o salário básico percebido pelos empregados contratados com intermediação das “terceiras” fica na faixa dos R\$ 500,00 / R\$ 600,00 mensais);
- Perda de direitos integrantes do patrimônio jurídico dos bancários, constantes dos instrumentos coletivos celebrados (adicional de caixa, adicional noturno com percentual qualificado, Programa de Participação nos Resultados, entre outros – CCT 2005/2006 e CCT 2005 (acerca da Participação nos Lucros));
- Sujeição a condição de trabalho extrema e perversa, resultante da falta de cultura organizacional das intermediadoras de mão-de-obra (constatação de trabalho por mais de 12 horas diárias e conseqüente desrespeito aos intervalos legais - intrajornada e interjornada);
- Contratação de empregados por instrumentos não revestidos de legalidade (mera interposição de mão de obra – relação SERVICE BANK - PORSOL);
- O acometimento de responsabilidades não compatíveis com os cargos que exercem e com as remunerações que percebem, tais como Sigilo bancário, responsabilidade por danos causados, etc. (Art. 7º, inciso V, da CF: piso salarial proporcional à extensão e complexidade do trabalho);
- Perda na arrecadação da Contribuição Previdenciária, em função dos salários praticados pelas intermediadoras de mão-de-obra, que em muito divergem dos pisos da categoria dos bancários;
- A maior probabilidade de incidência do ESTRESSE e da LER/DORT, em função das condições de trabalho a que se encontram sujeitos os empregados contratados pelo Banco com intermediação das “Prestadoras de Serviços”, que em muito difere dos cuidados e dos ambientes de trabalho oferecidos aos empregados formalmente registrados pelo UNIBANCO.

## 6. Conclusão

Das observações da realidade encontrada, detalhadas nos itens “Situação Encontrada - Formalidades” e “Situação Encontrada - Realidade”, da análise dos documentos apresentados, comentados e anexados ao presente relatório e, embasada na legislação vigente (Constituição da República de 1988; Decreto-Lei nº 5.452/43 – CLT; Lei nº 8.036/90 – FGTS; Lei nº 6.019/74 – Trabalho Temporário, Lei nº 6.494/77 – Estágio, Lei nº 5.764/71 – cooperativas, IN MTE nº 03/97I, Decreto nº 4.552/02 (Regulamento da Inspeção do Trabalho), Lei nº 7855/89 (Sistema Federal de Inspeção

do Trabalho), NR 28 (Fiscalização) e entendimento jurídico dominante na doutrina e jurisprudência (Súmulas 239 e 331 do TST), resumidos no Apêndice A “Fundamentação Jurídica”, a fiscalização constatou a contratação irregular de trabalhadores sem a devida formalização do registro pelo UNIBANCO, em processo de terceirização ilícita de atividades permanentes e essenciais ao seu funcionamento.

Os trabalhadores “terceirizados” exercem atividades típicas de bancários (**operações do caixa-rápido (depósitos e pagamentos), compensação de cheques, tesouraria, custódia de cheques, conferência e custódia de numerários**), de forma contínua, obedecendo a rotinas, procedimentos e controle diretivo do banco, embora sejam contratados por empresas interpostas “prestadoras de serviços”, sem especialização nas atividades contratadas.

O UNIBANCO contrata mão-de-obra ilicitamente, na medida em que não terceiriza serviços especializados, mas contrata apenas mão-de-obra por empresa interposta que não detém a tecnologia, a especialização, nem os recursos materiais necessários à realização das atividades que são essenciais ao seu funcionamento, na prestação de serviços (operações financeiras) contratados pelos seus clientes.

Desrespeitam-se as condições especiais de trabalho garantidas aos bancários, impostas pela lei ou pelas convenções coletivas, inclusive a jornada reduzida de 6 (seis) horas, estabelecida em função de critério de higidez física e mental, tendo em vista o presumível risco ambiental que a natureza da atividade impõe, pelo estresse decorrente da responsabilidade e manuseio de valores de terceiros.

A atividade bancária “terceirizada” funciona nos estabelecimentos das empresas contratadas, denominados de “Multiagência” ou “Tesouraria” do banco, onde trabalham alguns poucos empregados registrados pelo banco, em cargos de gerência ou supervisão, controlando e supervisionando as atividades exercidas com pessoalidade e subordinação por centenas de trabalhadores “terceirizados”, “estagiários” ou “cooperados”.

A fiscalização constatou ainda que:

- As empresas interpostas também não formalizam o contrato de trabalho de todos os trabalhadores, fazendo sucessiva intermediação. Muitos trabalhadores são subcontratados por meio de “agentes de integração de estágio” que fornecem parte da mão-de-obra necessária, na condição de “estagiários” ou por “cooperativas de mão-de-obra”, sem atender os requisitos da Lei 6.494/77 ou da Lei 5.764/71;
- As jornadas excessivas de até 14 horas diárias, em **precárias condições de trabalho, saúde e segurança**, submetem os trabalhadores à pressão para o atingimento de metas de produção, em flagrante afronta à legislação trabalhista, configurando assédio estrutural;

- Os computadores, impressoras, autenticadoras, mobiliários e demais equipamentos utilizados nas atividades pertencem ao banco, bem como o sistema informatizado usado pelos “terceirizados”;
- As condições de trabalho em que a empresa tomadora de serviço UNIBANCO e suas “terceirizadas” executam as atividades de trabalho bancário expõem os trabalhadores a fatores de risco que favorecem o adoecimento relacionado ao trabalho.

Com base nos art. 2º, 3º, 8º e 9º da CLT, e Súmula 331 do TST, a fiscalização concluiu que o processo chamado de “terceirização” empreendido pelo UNIBANCO no Brasil, que vem se ampliando nos últimos anos, **não atende aos requisitos de legislação vigente**. Por esse mecanismo, o banco contrata mão-de-obra barata, por empresa interposta, para realizar, em recintos isolados, de acesso restrito e instalações precárias, a maior parte das **tarefas permanentes da sua atividade-fim**, mantendo direta ou indiretamente o controle e a direção sobre o trabalho que é desenvolvido com peçoalidade pelos empregados, ditos “terceirizados”. Ao mesmo tempo, mantém nas suas bem instaladas agências bancárias poucos empregados regularmente registrados como bancários, fazendo apenas o atendimento aos clientes, cujos serviços contratados ao banco, sob cobrança de tarifas diversas são, na sua maioria, realizados nas obscuras retaguardas “terceirizadas”.

Foi lavrado o Auto de Infração de nº **01215715-5**, capitulado no art. 41, *caput*, da CLT, por ter o banco mantido 1307 (um mil trezentos e sete ) empregados sem registro, prestando serviços próprios de bancários, na atividade-fim do contratante, com peçoalidade e subordinação, contratados por empresa interposta, formando-se o vínculo com o tomador de serviço, nos termos da Súmula 331 do TST, art.2º, 3º, 8º e 9º da CLT.

A empresa foi também autuada por todas as demais infrações à legislação trabalhista em decorrência do contrato de trabalho, sendo levantado o débito do FGTS do período alcançado pela fiscalização (**janeiro/2003 a agosto/2006**).

A situação ora relatada diz respeito à “terceirização” do UNIBANCO, sendo que este relatório retrata a realidade encontrada durante a ação fiscal, fundamenta as autuações e se forma de valiosos elementos de prova para a instauração de ações judiciais ou demais procedimentos cabíveis a cargo do Ministério Público do Trabalho e da Secretaria da Receita Previdenciária.

2006

São Paulo, de de

**Paulo Antonio Barros Oliveira**

Auditor-Fiscal do Trabalho - DRT RS

**Maria Cristina Serrano Barbosa**

Auditor-Fiscal do Trabalho - DRT PE

**Gustavo Gonçalves Silva**

Auditor-Fiscal do Trabalho - DRT CE

**Eduardo João da Costa**

Auditor-Fiscal do Trabalho - DRT SC

**Luis Alexandre de Faria**

Auditor-Fiscal do Trabalho - DRT SP

**José Maria Coutinho**

Auditor-Fiscal do Trabalho - DRT SP

**Maria de Lourdes G. F. Moure**

Auditor-Fiscal do Trabalho - DRT SP

Recebi em        /        /

---

**UNIBANCO – UNIÃO DE BANCOS BRASILEIROS SA**

**MINISTÉRIO  
DO TRABALHO  
E EMPREGO**

**SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO**

**Relatório Fiscal – Volume 1**

---

**Parte Integrante do Auto de Infração nº 01216866-1**

**Autuado:** BANCO BRADESCO S.A.

**CNPJ:** 60.746.948/0001-12

Cidade de Deus, Osasco/SP

**Equipe Nacional de Fiscalização**

Eduardo João da Costa	AFT-DRT/CE
Gustavo Gonçalves Silva	AFT-DRT/SP
José Maria Coutinho	AFT-DRT/SP
Luis Alexandre de Faria	AFT-DRT/PE
Maria Cristina Serrano Barbosa	AFT-DRT/SP
Maria de Lourdes Moure	AFT-DRT/RS
Paulo Antônio Barros Oliveira	

AFT-DRT/SC

**OUTUBRO/2006**

## SUMÁRIO

Objetivo da Ação Fiscal _____	06
Das atividades objeto de fiscalização _____	06
Equipe Nacional de Fiscalização _____	06
Histórico da Ação Fiscal _____	07
Empresa Fiscalizada _____	06
Relatório de Fiscalização _____	09
<b>1. Situação Encontrada – Formalidades _____</b>	<b>09</b>
1.1. Dos “Prestadores de Serviços” contratados pelo BRADESCO _____	09
1.1.1. Proservvi Empreendimentos e Serviços Ltda. _____	09
1.1.2. Brinks Segurança e Transporte de Valores Ltda. _____	10
1.1.3. ATP Tecnologia e Produtos S/A – ATP S/A. _____	11
1.1.4. Nordeste Segurança de Valores Ltda. _____	11
1.1.5. Prosegur Brasil S/A – Transporte de Valores e Segurança. _____	12
1.1.6. Rodoban Segurança e Transporte de Valores Ltda. _____	12
1.2. Da análise <u>formal</u> dos Contratos firmados, no processo de “Terceirização” dos serviços de Retaguarda Bancária _____	13
1.2.a. Do Contrato firmado com a Proservvi Empreendimentos e Serviços Ltda. _____	13
1.2.b. Do Contrato firmado com a Brink’s Segurança e Transporte de Valores Ltda. _____	15
1.2.c. Do Contrato com a ATP Tecnologia e Produtos S/A. _____	17
1.2.d. Do Contrato firmado com a Rodoban Segurança e Transporte de Valores Ltda. _____	18
1.3. Da análise formal dos Contratos firmados, no processo de ‘Terceirização’ dos serviços de Tesouraria _____	
1.3.a. Do Contrato firmado com a Brink’s Segurança e Transporte de Valores Ltda. _____	20
1.3.b. Do Contrato firmado com a Nordeste Segurança de Valores Ltda. _____	20

1.3.c. Do Contrato firmado com a Prosegur Brasil S/A – Transporte de Valores e Segurança _____	22
1.3.d. Do Contrato com a Rodoban Segurança e Transporte de Valores Ltda. _____	24
<b>2. Da ação fiscal</b> _____	25
2.1. Dos locais inspecionados _____	26
2.1.1. Agência de Serviços (AS) Marechal / Site Marechal _____	26
2.1.2. Tesouraria da BRINKS _____	26
2.1.3. DSC Pólo Florianópolis _____	27
2.1.4. A. S. Curitiba / DSC Pólo Curitiba _____	28
2.1.5. A. S. Recife / DSC Pólo Recife _____	28
2.1.6. A. S. Fortaleza _____	29
2.1.7. A. S. Porto Alegre _____	30
2.1.8. Site Barão de Limeira _____	30
2.1.9. A.S. Belo Horizonte _____	31
2.1.10. Tesouraria da Prosegur _____	31
<b>3. Da análise dos processos de intermediação de mão-de-obra para execução de serviços bancários</b> _____	32
3.1 Análise da Situação encontrada - Retaguarda Bancária _____	33
3.2. Análise da Situação encontrada – Tesouraria _____	33
<b>4. Da ilegalidade das contratações</b> _____	36
<b>5. Das Condições de Segurança e Saúde dos ambientes fiscalizados</b> _____	37
5.1. Quanto aos aspectos relacionados à Saúde e à Segurança no Trabalho _____	38
5.1.1. Abrangência _____	38
5.1.2 Características físicas das tarefas _____	38

5.2. Do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA_____	44
5.3. Do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO_____	45
5.4. Outros elementos da tarefa_____	45
<b>6. Considerações finais (Saúde e Segurança)_____</b>	<b>45</b>
<b>7. Dos efeitos da terceirização ilícita (intermediação de mão-de-obra)_____</b>	<b>45</b>
<b>8. Conclusões_____</b>	<b>46</b>

# MINISTÉRIO DO **TRABALHO** E **EMPREGO**

**SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO – SIT**  
**DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO - DEFIT**

## RELAÇÃO DE DOCUMENTOS ANEXOS

### Relação de Anexos – Volume 1

- 01** – Cartão CNPJ, Estatuto Social do BRADESCO S/A (AGE de 27.03.2006), Ata da Reunião Extraordinária do Conselho de Administração (27.03.2006) e Ata das Assembléias Gerais Ordinária e Extraordinária de 27.03.2006;
- 02** – 13ª Alteração do Contrato Social da PROSERVI Empreendimentos e Serviços Ltda (CNPJ – 00.395.792/0001-40), de 01 de junho de 2005;
- 03** – Ata da 8ª Reunião do Conselho de Administração da ATP Tecnologia e Produtos S/A (CNPJ – 38.059.846/0001-70), de 19 de fevereiro de 2004;
- 04** – 2ª alteração e consolidação do contrato social da sociedade limitada denominada Nordeste Transporte de Valores Ltda, de 10 de janeiro de 2004;
- 05** – Ata de Assembléia Geral Extraordinária realizada em 31 de outubro de 2005, consolidada o Estatuto Social da empresa Prosegur Brasil S/A – Transportadora de Valores e Segurança
- 06** – 30ª alteração contratual da sociedade Rodoban Segurança e Transporte de Valores Ltda (CNPJ – 23.245.012/0001-81), de 16 de dezembro de 2005;
- 07** – Contrato de prestação de serviços (com aditivos), celebrado entre BRADESCO e PROSERVI, em 20 de agosto de 2002;
- 08** – Notas fiscais emitidas pela PROSERVI para o BRADESCO, referente aos serviços de Retaguarda Bancária;

**09** – Contrato de Prestação de Serviços de Numerário nº 992600047-D (e Termos Aditivos) celebrado entre BRADESCO e BRINK’S Segurança e Transporte de Valores Ltda, de 11 de novembro de 2002;

**10** – Contrato de Prestação de Serviços para Processamento de Numerário nº 4600002958, Anexos (e aditivos), celebrado entre BRADESCO e BRINK’S Segurança e Transporte de Valores Ltda, de 31 de agosto de 2004;

**11** – Notas fiscais emitidas pela BRINK’S para o BRADESCO, referentes aos serviços de Retaguarda Bancária;

## **Relação de Anexos – Volume 2**

**12** – Contrato de prestação de serviços nº 460000481 celebrados entre BRADESCO e ATP Tecnologia e Produtos S/A, de 10 de abril de 2006;

**13** – Nota Fiscal emitida pela ATP Tecnologia e Produtos S/A para o BRADESCO, referente ao serviço de Retaguarda Bancária;

**14** – Contrato de Prestação de Serviços nº 4252-001/2002 (e Termos aditivos) celebrado entre BRADESCO e Rodoban Segurança e Transporte de Valores Ltda, em 01 de julho de 2002;

**15** – Notas Fiscais emitidas pela Rodoban para o BRADESCO, referentes aos serviços de Retaguarda Bancária e Tesouraria;

**16** – Contrato de Prestação de Serviços para Processamento de Numerário e Anexos, celebrado entre BRADESCO e BRINKS Segurança e Transporte de Valores Ltda, de 19 de outubro de 1998;

**17** – Notas fiscais emitidas pela BRINK’S para o BRADESCO, referentes aos serviços de Tesouraria;

**18** - Contrato de Prestação de Serviços para Processamento de Numerário e Captura de Cheques nº 99/4800-0015 (e Anexos), celebrado entre BRADESCO e Nordeste Segurança de Valores Ltda, de 21 de Junho de 1999;

**19** - Contrato de Prestação de Serviços para Processamento de Numerário nº 02/4800.001 ( e Anexos), celebrado entre BRADESCO e Nordeste Segurança de Valores Ltda, de 22 de outubro de 2002;

- 20** - Contrato de Prestação de Serviços para Processamento de Numerário nº 46000002732 (e Anexos), celebrado entre BRADESCO e Grupo Nordeste, de 06 de agosto de 2004;
- 21** - Notas Fiscais emitidas pela Nordeste Transporte de Valores Ltda para o BRADESCO, referente aos serviços de Tesouraria;
- 22** - Contrato de Prestação de Serviços para Processamento de Numerário nº 4600002731 ( e Anexos), celebrado entre BRADESCO e Prosegur Brasil S/A, de 01 de junho de 2004;
- 23** - Notas Fiscais emitidas pela Prosegur para o BRADESCO, referentes aos serviços de Tesouraria;
- 24** - Manual de Procedimentos – Agência de Serviços – Departamento de Serviços Centralizados – versão 005/2004;
- 25** - Manual de Procedimentos - Agência de Serviços – Depósito Expresso, Multi Expresso e Malote Personalizado – DSC Departamento de Serviços Descentralizados - versão 007/2005;
- 26** - Fitas de Caixa recolhidas na Agência de Serviços de Belo Horizonte;
- 27** - Organograma da estrutura da empresa Nordeste, com referência aos trabalhadores que prestam serviços para o BRADESCO;
- 28** - Correspondência eletrônica entre funcionários do BRADESCO e gestor da empresa Rodoban;
- 29** - Relatório Parcial contendo o volume dos serviços processados;
- 30** - Comprovante da efetivação de depósito em dinheiro em conta de cliente BRADESCO e tabela de devolução de cheques;
- 31** - Documento de ocorrências relacionado aos serviços bancários processados;
- 32** - Planilha de documentos para pesquisa, recolhido na AS Belo Horizonte;
- 33** - Check list de segurança – núcleo de serviços. Rotina a ser aplicada junto aos funcionários do BRADESCO;
- 34** - Check list agência de serviços – processo operacional. Rotina a ser aplicada junto aos funcionários do BRADESCO;
- 35** - Comunicado aos colaboradores, informando a aquisição da Proservi pela Fidelity National Information Services, Inc.;

**36** - Relação dos trabalhadores encontrado em atividade para o BRADESCO, por intermédio das empresas interpostas, no momento da inspeção *in loco* , conforme citações efetuadas no item 2.1.

**37**- Correspondência eletrônica da BRINKS para fiscalização;

## **Objetivo da Ação Fiscal**

O presente relatório, parte integrante do auto de infração nº **01216866-1**, capitulado no art. 41, *caput*, da CLT, resulta de fiscalização realizada pela Auditoria Fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego, por determinação da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT/MTE), com o objetivo de verificar a regularidade da “terceirização” praticada pelas instituições financeiras. A fiscalização, com **abrangência nacional**, foi realizada entre os meses de junho/2006 a Setembro/2006, com visitas de inspeção nos diversos locais onde são realizados os serviços “terceirizados”, nos Estados de São Paulo, Minas Gerais, Santa Catarina, Rio Grande do Sul, Paraná, Pernambuco e Ceará.

## **Das atividades objeto de fiscalização**

As atividades objeto de fiscalização são aquelas relacionadas a Retaguarda Bancária, tais como o processamento dos Malotes Personalizados, Depósitos Expresso e Multi Expresso, e ainda serviços de Compensação Bancária e Tesouraria.

## **Equipe Nacional de Fiscalização**

Eduardo João da Costa DRT/SC – CIF 03043-0

Gustavo Antônio Gonçalves Silva DRT/CE – CIF 03169-0

José Maria Coutinho DRT/SP – CIF 03482-7

Luís Alexandre de Faria DRT/SP – CIF 02473-2

Maria Cristina Serrano Barbosa DRT/PE - CIF 03013-9

Maria de Lourdes DRT/SP - DRT/SP - CIF 30280-5

Paulo Antônio Barros Oliveira DRT/RS – CIF 40233-8

## **Empresa Fiscalizada**

### **Identificação**

BANCO BRADESCO S/A.

CNPJ: 60.746.948/0001-12.

Endereço: Cidade de Deus, s/nº, Vila Yara, Osasco/SP – CEP 06.029-900.

Atividade Econômica Principal (CNAE): Bancos Múltiplos (com carteira comercial) – 65.22-6.

Natureza Jurídica: Sociedade anônima de capital aberto (CNPJ, Estatuto Social e Atas da Reunião Extraordinária nº 1.143 e da Assembléia Geral Ordinária e Extraordinária, ambas de 27.03.2006, em anexo – **doc. nº 01**).

**Conselho de Administração** (conforme Ata da Reunião Extraordinária nº 1.143, do Conselho de Administração, realizada em 37.03.2006, publicada no Diário Oficial Empresarial nº 116, de 07 de abril de 2006):

- Lázaro de Mello Brandão, RG 1.110.377/SSP-SP e CPF 004.637.528/72 – Presidente do Conselho de Administração;
- Antônio Bornia, RG 11.323.129/SSP-SP e CPF 003.052.609/44 – Vice Presidente do Conselho de Administração;
- Márcio Artur Laurelli Cypriano, RG 2.863.339-8 SSP-SP e CPF 063.906.928/20 – Diretor Executivo;
- Laércio Albino Cezar, RG 3.555.534 SSP/SP e CPF 064.172.724-00 – Diretor Vice Presidente;
- Arnaldo Alves Vieira, RG 4.847.312 SSP/SP e CPF 055.302.378-00 – Diretor Vice Presidente;
- Luiz Carlos Trabuco Cappi, RG 5.284.352 SSP/SP e CPF 250.319.028-68 – Diretor Vice Presidente;
- Sérgio Socha, RG 208.855-0 SSP/SC e CPF 133.186.409-72 – Diretor Vice Presidente;
- Júlio de Siqueira Carvalho de Araújo, RG 3.272.499 IFP/RJ e CPF 425.327.017-49 – Diretor Vice Presidente;
- Milton Amílcar Silva Vargas, RG 7.006.035.096 SSP/RS e CPF 232.816.500-15 – Diretor Vice Presidente;
- José Luiz Acar Pedro, RG 5.592.741 SSP/SP e CPF 607.571.708-20 – Diretor Vice Presidente;
- Norberto Pinto Barbedo, RG 4.443.254 SSP/SP e CPF 509.392.708-20 – Diretor Vice Presidente.

**Objeto social** (Estatuto AGE 27.3.2006):

- Efetuar operações bancárias em geral, inclusive câmbio (art. 5º).

### **Histórico da Ação Fiscal**

A presente ação fiscal teve o objetivo de verificar a procedência de denúncia formulada em 09/05/2006, pela CONTRAF - Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro, a respeito da ilicitude da terceirização de serviços bancários e das precárias condições de trabalho dos empregados contratados por meio de empresas prestadoras de serviços aos bancos, conforme consta da denúncia.

Tendo em vista o teor, a gravidade e a abrangência da denúncia, a Secretaria de Inspeção do Trabalho do MTE (SIT) montou equipe nacional de fiscalização, com enfoque multidisciplinar, constante dos Auditores-Fiscais do Trabalho Eduardo João da Costa, Gustavo Gonçalves Silva, Maria Cristina Serrano Barbosa, Paulo Antônio Barros Oliveira, José Maria Coutinho, Luís Alexandre de Faria e Maria de Lourdes Moure.

A ação fiscal teve início em junho/2006, na cidade de São Paulo, com a participação dos Procuradores do Trabalho Ronaldo Lima dos Santos e Milena Cristina Costa, nas visitas de inspeção em diversos estabelecimentos onde ocorre a “terceirização” de atividades do BRADESCO. Foram entrevistados empregados “terceirizados”, “diaristas”, “horistas”, “estagiários”, seus superiores e empregados registrados pelo banco, lotados nos locais da prestação de serviços terceirizados. A fiscalização observou e fotografou as condições de trabalho, recolheu cópias de documentos importantes para a elaboração do diagnóstico ora apresentado, notificou o banco, as empresas por ele contratadas e as empresas subcontratadas, fornecedoras de mão-de-obra, a apresentar documentos a fim de complementar as informações colhidas no local sobre a realidade encontrada.

Constatado que o principal contrato de “terceirização” de atividades foi celebrado com a empresa PROSERVVI, e tem abrangência nacional, a partir do diagnóstico realizado em São Paulo, em julho/2006, a Inspeção do Trabalho elegeu critérios e prioridades para dar continuidade à fiscalização, ampliando a amostragem em nível nacional. Em agosto/2006 a equipe realizou visitas de inspeção nas cidades do Recife/PE, Florianópolis/SC, Fortaleza/CE, Belo Horizonte/MG, Curitiba/PR e Porto Alegre/RS, confirmando que a situação encontrada em São Paulo reproduz-se nos demais Estados, com a contratação das mesmas ou de outras empresas prestadoras de serviços. Em cada Estado, Auditores-Fiscais da DRT local também participaram das ações, em colaboração com a equipe nacional: César Natal P. Pereira, Márcia Caproni Silva e Márcia Regina B. C. Morate da DRT/PR; Augusto da Veiga Leite e Átila Silva e Souza, da DRT/MG; José Adílson Pereira da Costa, Alcedina Maria Barroso Leal, Maria Inês Berquó Sabino, Solange Maria Mendonça, Vanessa Patriota Fonseca e Murilo Almeida, da DRT/PE.

A análise conjunta das entrevistas realizadas, a observação do trabalho no local da sua prestação, os demais elementos de prova obtidos no local, a exemplo do uso de documentos bancários e de sistemas informatizados do banco pelos “terceirizados”, bem como os documentos apresentados pelas empresas contratadas, possibilitaram à fiscalização alcançar o seu objetivo de elaborar um diagnóstico aprofundado sobre o tema e **concluir pela ilicitude da terceirização** procedida pelo banco, que se utilizou de empresas “prestadoras de serviços” para intermediar a contratação de trabalhadores para a execução de atividades próprias de bancários, definindo procedimentos e prazos, fiscalizando a execução e operacionalidade das rotinas, cedendo e instalando máquinas e sistemas informatizados de entrada de dados.

As atividades desempenhadas com pessoalidade, habitualidade e subordinação, pelos trabalhadores “terceirizados”, visam a atender **necessidades permanentes e essenciais** do BRADESCO que, sem elas, não poderiam continuar a prestar seus serviços.

A fiscalização foi concluída com a lavratura dos Autos de Infração abaixo relacionados, com levantamento de débito do FGTS e Contribuição Social do período de janeiro/2003 a agosto/2006, em nome do Banco Bradesco S.A. Foram alcançados todos os trabalhadores que prestavam serviços ao banco **no Brasil**, com intermediação das empresas PROSERVVI EMPREENDIMENTOS (BR), PROSERVVI BANCOS (BR), BRINKS (SP, RS), PROSEGUR (MG), RODOBAN (MG), ATP (CE), NORDESTE (PE), nas condições descritas neste relatório. Foram alcançados não só os empregados que mantinham contratos de trabalho formalizados com as prestadoras de serviços acima relacionadas, como também aqueles que estavam em situação ainda mais precarizada, na condição de “estagiários”, “diaristas”, ou “horistas”, contratados por empresas de trabalho de temporário, LUANDRE (BRINKS/SP), AGILIDADE (PROSERVVI/PR), todos trabalhando nas mesmas condições relatadas, em que se comprova a descaracterização da terceirização, do contrato temporário e do contrato de estágio.

<b>Auto de Infração</b>	<b>Irregularidade</b>
01	Manter empregados sem registro
02	Não anotar CTPS
03	Não informar ao CAGED
04	Não informar RAIS/2003
05	Não informar RAIS/2004
06	Não informar RAIS/2005
07	Não pagar salário (piso, HE, AN, RSR)

- 08 Exceder de 6 horas a jornada do bancário
- 09 Prorrogar a jornada além do limite de 2 horas
- 10 Não conceder descanso de 11 h entre jornadas
- 11 Descumprir convenção coletiva
- 12 Não depositar FGTS
- 13 Não recolher a Contribuição Social mensal

## Relatório de Fiscalização

### 1. Situação Encontrada – Formalidades

Do ponto de vista **formal**, a empresa BANCO BRADESCO S/A vem firmando contratos com empresas “prestadoras de serviço”, com vistas a “prestação de serviços” de Retaguarda Bancária (Back Office), consubstanciados no processamento dos documentos bancários inerentes aos serviços de Depósito Expresso, Multi Expresso e Malotes Personalizados de suas Agências e Postos de Atendimento, serviços de Compensação e Custódia de Cheques, tendo elegido para tal fim, ressalvada a existência de outras “Prestadoras de Serviços”, as empresas PROSERVVI EMPREENDIMENTOS E SERVIÇOS LTDA., BRINK’S SEGURANÇA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA., ATP TECNOLOGIA E PRODUTOS S/A. e RODOBAN SEGURANÇA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA.

Da mesma forma, vem contratando mão-de-obra com intermediação de “prestadoras de serviços” para a execução das atividades de Tesouraria (processamento de numerário), que compreendem a recepção de malotes, abertura, conferência e processamento de numerário procedentes das Agências e Postos bancários e de Clientes, recolhidos por empresas credenciadas/contratadas pelo Banco e a preparação e emalotamento das remessas de numerário destinadas ao suprimento de Agências e Postos bancários e Clientes ou depósito no Banco Central do Brasil ou Banco do Brasil. Nessas atividades suas eleitas foram, ressalvada a possibilidade de existência de outras parceiras, as empresas BRINK’S SEGURANÇA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA., NORDESTE SEGURANÇA DE VALORES LTDA., PROSEGUR BRASIL S/A – TRANSPORTE DE VALORES E SEGURANÇA. e RODOBAN SEGURANÇA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA.

A análise dos aspectos formais dessas contratações e as situações constatadas pela fiscalização, com a qualificação das partes dos contratos, serão detalhadas a seguir.

## **1.1. Dos “Prestadores de Serviços” contratados pelo BRADESCO**

### **1.1.1. Proservvi Empreendimentos e Serviços Ltda.**

CNPJ: 00.395.792/0001-40.

Endereço: Rua dos Estudantes, 600-E, Moinho Velho, Cotia/SP – CEP 06707-050.

#### **Quadro Societário (13ª Alteração Contratual – doc. nº 02):**

- PROSERVVI BANCO DE SERVIÇOS S/A, CNPJ 65.704.413/0001-00, com endereço comercial na rua dos Estudantes, 600-B, Moinho Velho, Cotia/SP;
- ADVENT PROCESSAMENTO E PARTICIPAÇÕES LTDA., CNPJ 06.964.834/0001-01, com endereço comercial na Rua Funchal, 263, 10º andar, Sala 14-F, São Paulo/SP.

#### **Administração (13ª Alteração Contratual):**

- Emílio Navas Cominato, RG 2.930.207-SSP/SP e CPF 038.905.208-63, Diretor Presidente;
- Wilson Olivieri, RG 8.055.619 e CPF 011.641.168-60, Diretor Financeiro;
- Romário Machado da Gama, RG 9.838.967-1-SSP/SP e CPF 938.945.118-34, Diretor sem designação.

#### **Objeto Social (13ª Alteração Contratual):**

- prestação de serviços administrativos auxiliares de manuseio, triagem, preparação, expedição, conferência, guarda de documentos, geração e transmissão de arquivos “lógicos-digitais” e serviços correlatos.

**\* Vide documento anexo (doc. nº 35), que comunica a incorporação da Proservvi pela ‘Fidelity National Information Services, Inc.’. A formalização de referida incorporação não foi apresentada, apesar de solicitada.**

### **1.1.2. Brinks Segurança e Transporte de Valores Ltda.**

CNPJ: 60.860.087/0001-07.

End.: Rua Rosa e Silva nº 104, subsolo, Santa Cecília, São Paulo/SP – CEP 01230-020.

**Quadro Societário** (Alteração Contratual datada de 21.3.2006):

- TRANSPAR – BRINK’S ATM LTDA., CNPJ 43.423.003/0001-40, com endereço comercial na rua Rosa e Silva, 104, 2º andar, Santa Cecília, São Paulo/SP;
- BVA – BRINK’S VALORES AGREGADOS LTDA., CNPJ 50.891.555/0001-49, com endereço comercial na Avenida Corifeu de Azevedo Marques, 1975, Subsolo, Vila Gomes, Butantã, São Paulo/SP.

**Administração** (Alteração Contratual datada de 21.3.2006):

- Francisco Amaral de Mendonça, RG 4.545.832-7/SSP-SP e CPF 029.165.681-15, Diretor;
- Rodrigo Guimarães Simonetti, RG M-2.686.335/SSP-MG e CPF 476.552.756-53, Diretor;
- Fernando Luiz Sizenando Silva, RG MG 409.948/SSP-MG e CPF 264.756.346-20, Diretor.

**Objeto Social** (Alteração Contratual datada de 21.3.2006):

- A) a prestação de serviços de transporte de bens e valores, inclusive de dinheiro, a estabelecimentos financeiros ou a outros estabelecimentos, em veículos especialmente construídos ou adaptados para esse fim, assim como em qualquer outro meio de transporte, de sua propriedade ou de propriedade de terceiros;
- B) a guarda ou custódia de valores, inclusive de dinheiro, em cofres e caixas-fortes e em armazéns gerais de valores dotados de caixas-fortes;
- C) a conferência, contagem e preparação do numerário de clientes para depósitos em tesourarias bancárias e abastecimento de caixas eletrônicos (ATMs);
- D) os serviços de envelopamento e pagamento direto em instalações próprias ou de terceiros, de numerários destinados ao pagamento de salários de clientes;
- E) a manutenção e controle de máquinas automáticas de caixas eletrônicos (ATMs);
- F) a classificação, preparação, pré-marcação, pós-marcação, bem como procedimentos de trocas de cheques para serem transportados em carro leve às câmaras de compensação do Banco do Brasil ou aos clientes/bancos interessados;
- G) a prestação de serviços de transporte em carro leve de ativos não financeiros em geral, tais como: documentos em geral, listagem de computador, disquetes, cheques compensados e outros semelhantes; e,

- H) a prestação de serviços de vigilância e segurança patrimonial das instituições financeiras e de outros estabelecimentos, sejam públicos ou particulares.

### **1.1.3. ATP Tecnologia e Produtos S/A – ATP S/A.**

CNPJ: 38.059.846/0001-70.

Endereço: SGAN Quadra 601, Conjunto L, Brasília/DF – CEP 70830-010.

**Administração** - Estatuto Social (Ata da 8ª Reunião do Conselho de Administração da ATP S/A), de 19 de fevereiro de 2004 – **doc. nº 03**:

Conselho de Administração:

- Tarcísio Franklin de Moura, Presidente da Associação de Bancos Estaduais e Regionais – ASBACE – Presidente;
- Juarez Lopes Cançado, Diretor Executivo da ATP S/A – Vice Presidente;
- Jair Araújo de Oliveira, representante do Banco do Estado do Sergipe S/A - Conselheiro;
- Marcos Antônio Siqueira Leite, do Banco do Estado do Piauí S/A – Conselheiro.

**Objeto Social:**

- Ampliar o poder de competição de seus acionistas e clientes, contribuindo para a redução de seus custos, produzindo para eles recursos, receitas e lucros e, notadamente, atuando para: a) fortalecer a imagem institucional e mercadológica; b) favorecer sua modernidade, produtividade e competitividade empresariais, através da: formação e desenvolvimento dos seus profissionais; prestação de serviços especializados de consultoria; seleção e treinamento de recursos humanos; disseminação permanente de estudos, pesquisas e trabalhos científicos que favoreçam sua atualização administrativa e tecnológica; concepção, desenvolvimento, implantação, controle e divulgação de produtos e serviços; c) exercer atividades nas áreas de processamento de documentos, prestando serviços de: retaguarda; de compensação de cheques e outros papéis; de impressão eletrônica de documentos e dados; microfilmagem de documentos; emissão, custódia e processamento de títulos, documentos e dados; administração de cartões de crédito e de débito; d) intermediar, contratar, subcontratar, gerenciar e operar serviços de apoio na área empresarial, em especial, nas áreas operacionais, financeiras e de apoio administrativo; e) locar mão de obra temporária; f) desenvolver, comercializar e operar sistemas e equipamentos de informática; g) prestar serviços de

comunicação de dados por meios eletrônicos; h) realizar importação e exportação de produtos e serviços para atendimento de suas finalidades. (Grifos acrescidos)

#### **1.1.4. Nordeste Segurança de Valores Ltda.**

CNPJ: 11.013.117/0001-26.

End.: Av. Professor Andrade Bezerra, 931, Salgadinho, Olinda/PE, CEP 53110-110.

#### **Nordeste Transporte de Valores Ltda.**

CNPJ: 05.194.878/0001-29.

End.: Av. Professor Andrade Bezerra, 931, Salgadinho, Olinda/PE, CEP 53110-110.

#### **Quadro Societário (2ª Alteração Contratual, datada de 10.01.2004 – doc. nº 04):**

- Hilson de Brito Macedo, RG 65.862 SSP/PE e CPF 050.338.294-91;
- Zélia Freire Macedo, RG 536.5421 SSP/PE e CPF 050.338.104-72;
- Paulo Sérgio Freire Macedo, RG 653.585 SSP/PE e CPF 054.150.554-87;
- Hilson de Brito Macedo Filho, RG 175.680 SSP/PE e CPF 103.634.914-49;
- Paulo Otávio Freire Macedo, RG 2.023.519 SSP/PE e CPF 313.824.874-87.

#### **Administração (2ª Alteração Contratual, datada de 10.01.2004)**

- Hilson de Brito Macedo, RG 65.862 SSP/PE e CPF 050.338.294-91 – Diretor Presidente;
- Paulo Sérgio Freire Macedo, RG 653.585 SSP/PE e CPF 054.150.554-87 – Diretor Geral;
- Hilson de Brito Macedo Filho, RG 175.680 SSP/PE e CPF 103.634.914-49 – Diretor de Operações;
- Paulo Otávio Freire Macedo, RG 2.023.519 SSP/PE e CPF 313.824.874-87 – Diretor de Controller.

#### **Objeto Social (2ª Alteração Contratual, datada de 10.01.2004)**

- A Sociedade tem por objeto social a execução dos serviços de segurança privada, regidos pelas disposições da Lei nº 7.102, de 20.06.83, seu decreto regulamentador de nº 89.056/83, a portaria 99.295 MJ e demais e subseqüentes normas aplicáveis.

### **1.1.5. Prosegur Brasil S/A – Transporte de Valores e Segurança.**

CNPJ: 17.428.731/0001-35.

End.: Rua Guaratá, 633, Prado, Belo Horizonte/MG, CEP 30410-640.

**Quadro Societário** (Assembléia Geral Extraordinária realizada em 31.10.2005 – doc. nº 05):

- TSR Participações Societárias S/A

**Administração** (Assembléia Geral Extraordinária realizada em 31.10.2005):

- Eunice Leia Galina Moreli, RG 38.359.973-8 SSP/SP e CPF 050.230.548-70 – Diretor;
- Carlos Eduardo Escobar, RG 37.518.916-6 SSP/SP e CPF 513.315.940-49 - Diretor;
- Márcio Roberto Graf, RG 5.478.389 SSP/SP e CPF 807.733.388-58 - Diretor.

**Objeto Social** (Assembléia Geral Extraordinária realizada em 31.10.2005):

- Transporte e a custódia de bens e valores de terceiros, a prestação de serviços de escolta armada e de pagamento e atividades afins;
- Serviços de transportes intermodais de valores, abrangendo o território nacional e para o exterior, diretamente ou através de convênios ou ajustes com empresas estrangeiras;
- Serviços de segurança pessoal e eletrônica; vigilância patrimonial, armada e desarmada; transporte de valores; garantir o transporte de qualquer outro tipo de carga, abastecimento de caixas eletrônicos; vigilância e segurança privada à pessoas, a estabelecimentos comerciais, indústrias, de prestação de serviços, residenciais, instituições financeiras, entidades, órgãos e empresas, sejam público ou privados;
- Serviços de transporte de documentos e títulos de crédito;
- Serviços de preparação de numerário e tesouraria, bem como envelopamento e pagamento de salários e recebimento em geral. (Grifos acrescidos)

### **1.1.6. Rodoban Segurança e Transporte de Valores Ltda.**

CNPJ: 23.245.012/0007-77.

Rua dos Pampas, 618, Prado, Belo Horizonte/MG, CEP 30410-580.

**Quadro Societário** (30ª Alteração Contratual, datada de 16.12.2005 – **doc. nº 06**):

- Rodoban Transportes Terrestres e Aéreos Ltda., CNPJ 25.649.955/0001-03, com domicílio na cidade de Belo Horizonte/MG;
- Ivaldo Vicente Naves, CI nº M.305.064 SSP/MG e CPF 073.936.526-68.

**Administração** (30ª Alteração Contratual, datada de 16.12.2005):

- Ivaldo Vicente Naves, CI nº M.305.064 SSP/MG e CPF 073.936.526-68 – Administrador.

**Objeto Social** (30ª Alteração Contratual, datada de 16.12.2005):

- A Sociedade tem por objeto social a prestação de serviços de transporte e custódia de valores para instituições financeiras ou não, serviços de vigilância e segurança armada, serviços de escolta e segurança pessoal nos Estados da Federação em que a mesma tiver autorização da Polícia Federal, nos termos das disposições contidas na Lei Federal nº 7.102, de 20/06/83, Decreto nº 89.056/83, de 24/11/83 suas alterações e portarias regulamentadoras do Ministério da Justiça, assim como, preparação, processamento e conferência de documentos e numerários, retaguarda e segurança da compensação de cheques e outros papéis, além de suporte e segurança para pagamentos e demais serviços de tesouraria. (Grifos acrescidos)

## **1.2. Da análise formal dos Contratos firmados, no processo de “Terceirização” dos serviços de Retaguarda Bancária**

### **1.2.a. Do Contrato firmado com a Proservvi Empreendimentos e Serviços Ltda.**

Pela análise da documentação apresentada, constatou-se que o processo de “terceirização” das atividades bancárias de Retaguarda (Back Office) para a empresa

PROSERVVI teve início em 20.08.2002, por meio do Contrato de Prestação de Serviços nº 99260047 (Contrato e seus anexos e Termos Aditivos em anexo – **doc. nº 07**).

A contratação se deu com vistas a **“execução dos Serviços da Retaguarda relacionados com Depósito Expresso, Multi Expresso e Malote Personalizado das Agências do CONTRATANTE”** (item 01.01 do Contrato).

Por força do Termo Aditivo nº 11, de 16 de novembro de 2005, foi ampliado o objeto da contratação inicial, passando a ficar a empresa Contratada também incumbida do **“processamento da rotina envolvendo serviços de Custódia de Cheques Pré-Datados (entradas, exclusões/alterações e baixa dos cheques na data prevista) com inserção do CPF/CNPJ para 100% dos cheques e entrega dos documentos diretamente ao representante do Banco no endereço indicado”** (item 01.01.01).

As atividades desenvolvidas pela Contratada, segundo os itens 01.02 e 02.01 do Contrato e item 01.02.01 do Termo Aditivo nº 11, devem observar os procedimentos internos da Contratante (BRADESCO), consubstanciados nos Manuais de Procedimentos elaborados por ela e fornecidos à Contratada.

Ainda segundo o item 02.01.05 do Contrato, o *“modus operandi”* dos serviços contratados pode ser revisado a qualquer tempo, pela Contratante, cabendo ao prestador de serviços se adequar ao novo modelo.

Os equipamentos utilizados pela Contratada (item 02.14 do Contrato) devem observar as especificações técnicas determinadas pela Contratante, conforme *“Manual de Especificações Técnicas”*, de forma a garantir a aderência ao sistema BRADESCO. Neste ponto é importante frisar que a Contratante transferiu ao Contratado os seus sistemas, aplicativos e outros componentes, de utilização obrigatória, como instrumental para a consecução dos objetivos contratados, ou seja, a realização dos serviços de Retaguarda Bancária (itens 02.22 e 03.03 do Contrato).

O local da prestação dos serviços pela Contratada também recebeu atenção especial, ficando determinado no item 02.10.01 do Contrato que ele deve ser situado

dentro de ambiente de Empresa Transportadora de Valores legalmente constituída. Ainda conforme os itens 13.01, 13.02 e 13.03 do Contrato, as adequações físicas necessárias ao desenvolvimento das atividades contratadas foram objeto de vistoria por parte da Contratante, como forma de aferir o atendimento ou preenchimento das normas constantes dos “manuais” do Banco, do qual resultou relatório com determinação de providências.

Contratualmente (item 02.10.03 do Contrato), a Prestadora de Serviços assumiu a obrigação de disponibilizar ambiente de trabalho específico para a Contratante, para instalação, entre outras coisas, de sala para administração, ambiente de PAB e sala para instalação dos Servidores. Nesses ambientes são encontrados sempre empregados devidamente registrados pelo BRADESCO, que se intitulam seus prepostos, e que são responsáveis pelo acompanhamento e avaliação dos serviços prestados.

A execução dos serviços contratados pode ser objeto de fiscalização por parte da Contratante, a qualquer tempo (item 02.11 do Contrato), devendo a Contratada observar os índices de qualidade apontados pela Contratante (itens 02.04 e 02.04.01).

A empresa Contratante tem total controle sobre os recursos humanos utilizados pela Contratada, estando determinado em contrato: a) a forma de contratação de seus ativos (item 02.06 do contrato), podendo a Contratante interferir na continuidade dos contratos firmados (item 02.06.02); b) a responsabilidade objetiva da Contratada em face das obrigações sociais e trabalhistas decorrentes dessas relações (02.07); c) o controle de acesso aos sistemas operacionais da Contratante (02.06.01), que se dá mediante o fornecimento de Cartão de Serviço emitido pelo Banco; d) o acompanhamento do desenvolvimento das atividades executadas pelos trabalhadores da Contratada, por meio de relatórios e sistema de monitoramento eletrônico (item 02.10.02).

A questão afeta ao Sigilo Bancário foi abordada no item 07 e seus subitens, do Contrato de Prestação de Serviços, reconhecendo, a Contratante, os riscos advindos das atividades que repassou ao terceiro Contratado.

A PROSERVVI executa as rotinas inerentes a Retaguarda Bancária do BRADESCO em diversos locais e Estados da Federação, estando presente, conforme consta do Anexo I do 12º Termo Aditivo, nos seguintes pontos:

- Rua Roberto Bosch, 375, Barra Funda, São Paulo/SP;
- Av. Amador Bueno da Veiga, 1652/58, Vila Matilde, São Paulo/SP;
- Rua Rosa e Silva, 104, Marechal Deodoro, São Paulo/SP;
- Rua André Rovalí, 366/386, Rochdale, Osasco, São Paulo/SP;
- Av. Marechal Floriano Peixoto, 1166, Centro, Curitiba/PR;
- Trav. Dr. Heinzelmann, 167 e 187, Porto Alegre/RS;
- Rua Antônio Bernardo Coutinho, 118, Osasco, São Paulo/SP;
- Alameda Barão de Limeira, 627, São Paulo/SP.

Desses pontos, foram objeto de trabalho de campo, conforme relatado no item 1.1, os seguintes ambientes de trabalho:

- Agência de Serviços Marechal: Rua Rosa e Silva, 104, São Paulo/SP;
- Agência de Serviços Curitiba: Av. Marechal Floriano, 1166, Curitiba/PR;
- Agência de Serviços Porto Alegre: Trav. Dr. Heinzelmann, 187, Porto Alegre/RS;
- Site Barão de Limeira: Al. Barão de Limeira, 627, São Paulo/SP.

Em anexo (**doc. nº 08**), algumas Notas Fiscais de Prestação de Serviços emitidas em favor do BRADESCO, referente aos serviços prestados nas praças de Porto Alegre/RS e Curitiba/PR.

### **1.2.b. Do Contrato firmado com a Brink's Segurança e Transporte de Valores Ltda.**

Da análise da documentação apresentada, constatou-se que a BRINK'S SEGURANÇA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA presta dois tipos de serviços ao BRADESCO, um relacionado a Retaguarda Bancária (processamento de envelopes de depósito em dinheiro e cheques e Malotes Personalizados) e outro relacionado a Tesouraria (processamento de numerário).

Neste tópico, será analisado somente o serviço de Retaguarda Bancária (processamento de envelopes de depósito em dinheiro e cheques e Malotes Personalizados).

Com a celebração do Contrato de Prestação de Serviços – Numerário nº 992600047-D, datado de 11.11.2002, a empresa BRINK'S assumiu a **“execução dos Serviços de Retaguarda relacionadas com a conferência do conteúdo dos envelopes de depósito em dinheiro e/ou cheque e tratamento do numerário, de acordo com as atividades de tesouraria, procedentes das Agências / PAB's / BDN's do CONTRATANTE que lhe serão entregues diretamente pela Empresa PROSERVVI – Empreendimentos e Serviços Ltda.”** (Contrato de Prestação de Serviços e seus anexos e Termos Aditivos em anexo – doc. nº 09).

Por sua vez, em 31.08.2004, as partes celebraram o Contrato de Prestação de Serviços para Processamento de Numerário nº 460002958, para a prestação de **“serviços de processamento de numerário e captura de cheques, que compreende: a) recepção de malotes, abertura, conferência e processamento de numerário procedentes das Agências, PABs, BDNs, PACBs e Clientes, recolhidos pela própria CONTRATADA ou por outras empresas Transportadoras credenciadas/contratadas pela CONTRATANTE; b) Preparação e emalotamento das remessas de numerário destinadas para suprimento de Agências, PABs, PAES, PACBs e Clientes ou depósito no Banco Central do Brasil ou Banco do Brasil”** (Contrato de Prestação de Serviços e Anexos e Termo Aditivo - doc. nº 10).

A partir de 24.01.2006, em função do 6º Termo Aditivo ao Contrato celebrado em 11.11.2002, o objeto da contratação passou a ser a **“execução dos Serviços de Retaguarda de Agência com fornecimento de materiais e/ou equipamentos para execução dos serviços contratados, relacionados com a conferência do conteúdo dos envelopes de depósito em dinheiro e/ou cheques e tratamento de numerário, de acordo com as atividades de tesouraria, procedentes das Agências / PAB's / BDN's do CONTRATANTE que lhe serão entregues diretamente pela empresa Proservvi – Empreendimentos e Serviços Ltda. com quem o CONTRATANTE mantém contrato”**.

As atividades desenvolvidas pela Contratada, segundo o Parágrafo Quarto da Cláusula Primeira do Contrato nº 4600002958, devem observar os procedimentos internos da Contratante (BRADESCO), consubstanciado pelo seu Anexo III (Condições Especiais – Descrição dos Serviços – Procedimentos e Normas Operacionais).

Da mesma forma, tanto a empresa Contratada quanto seus empregados ou prepostos ficaram responsáveis pela observância das “Políticas e Normas Corporativas da Segurança da Informação” do BRADESCO – Cláusula Décima Primeira do Contrato.

A execução dos serviços contratados pode ser objeto de fiscalização por parte da Contratante, a qualquer tempo (item 02.09 do Contrato nº 992600047-D). Da mesma forma, a Contratante tem poderes para interferir na continuidade dos contratos firmados (item 02.04.01), em face dos poderes que avocou de efetuar a constatação, periódica, quanto à idoneidade dos trabalhadores da Contratada.

O ambiente de trabalho, bem como as operações objeto da pactuação encontram-se, por força do item 02.08.01 do Contrato nº 992600047-D, sujeitas ao monitoramento de imagens por sistema de circuito interno de TV, as quais devem ser armazenadas pela Contratada por até 30 dias úteis, podendo a Contratante requisitar tais imagens para verificação. Ainda de acordo com o item 11.01 do 6º Termo Aditivo ao Contrato celebrado em 11.11.2002, ficou estabelecida a necessidade de inspeção das instalações utilizadas pela Contratada, por meio de preposto designado pelo BRADESCO, sob pena de remanejamento de serviços para outra localidade/site, de modo a garantir adequação ao Manual de Especificações Técnicas do Banco.

Encontra previsão contratual, ainda, a possibilidade de realização, pelo BRADESCO, de auditorias, a qualquer momento, com garantia de acesso aos locais de trabalho, registros, documentos e software e, ainda, aos funcionários e prepostos da Contratada (item 10.09 do Contrato).

A questão afeta ao Sigilo Bancário foi abordada no item 07 e seus subitens, do Contrato de Prestação de Serviços, reconhecendo a Contratante os riscos advindos das atividades que repassou ao terceiro Contratado.

A BRINK’S executa as rotinas inerentes a Retaguarda Bancária do BRADESCO em diversos locais e Estados da Federação, estando presente, além do endereço fiscalizado na rua Rosa e Silva, 104, Marechal, São Paulo, conforme consta do Anexo I do 6º Termo Aditivo, nos seguintes pontos:

- Travessa Dr. Heinzemann, 160, Porto Alegre/RS;
- Rua Monsenhor Manoel Gomes, 175, São Cristóvão, Rio de Janeiro/RJ.

Em anexo (**doc. nº 11**), algumas Notas Fiscais de Prestação de Serviços emitidas em favor do BRADESCO, referentes aos serviços prestados na praça de São Paulo/SP.

### **1.2.c. Do Contrato com a ATP Tecnologia e Produtos S/A.**

Pela análise da documentação apresentada, constatou-se que o processo de “terceirização” das atividades bancárias de Retaguarda Bancária para a empresa a ATP TECNOLOGIA E PRODUTOS S/A teve início em 10.04.2006, por meio do Contrato de Prestação de Serviços nº 460000481 (Contrato e Anexo, **doc. nº 12**).

O Contrato firmado tem como objeto a execução, pela Contratada, dos serviços de **“Retaguarda de Agências com fornecimento de materiais e/ou equipamentos para execução dos serviços contratados, relacionados com Depósito Expresso, Multi Expresso e Malotes Personalizados das Agências do CONTRATANTE descritos em correspondência encaminhada à CONTRATADA, conforme item 01.03”** (item 01.01 do Contrato).

O escopo das atividades e o fluxo das operações estão definidos com detalhes no “Manual de Procedimento do Depósito Expresso, Multi Expresso e Malote Personalizado”, elaborado pelo BRADESCO e fornecido a Contratada (item 01.02), e que fazem parte integrante do Contrato.

Estabelece, ainda, o item 01.02.01 a contratação dos serviços de **“processamento da rotina envolvendo serviços de Custódia de Cheques Pré-Datados (entradas, exclusões/alterações e baixa dos cheques na data prevista) com inserção**

**do CPF/CNPJ para 100% dos cheques e entrega dos documentos diretamente ao representante do Banco no endereço indicado”.**

Da mesma forma, os fluxos de operação dos serviços mencionados devem observar as definições estabelecidas no “Manual de Procedimentos” do BRADESCO, também entregue à Contratada e integrante da presente contratação.

Nos termos do item 02.01, ficou a Contratada obrigada a executar os serviços contratados, observando as descrições detalhadas constantes do “MANUAL”, nos horários previamente definidos no item 02.01.03..

Ainda segundo o item 02.01.04 do Contrato, o “*modus operandi*” dos serviços contratados pode ser revisado a qualquer tempo pela Contratante, cabendo ao Prestador de Serviços fazer as adequações necessárias.

Os equipamentos utilizados pela Contratada (item 02.14 do Contrato) devem observar as especificações técnicas determinadas pela Contratante, conforme “Manual de Especificações Técnicas”, de forma a garantir a aderência ao sistema BRADESCO. Neste ponto é importante frisar que a Contratante repassou ao contratado os seus sistemas, aplicativos e outros componentes, de utilização obrigatória, como instrumental para a consecução dos objetivos contratados, ou seja, a realização dos serviços de Retaguarda Bancária (item 03.03 do Contrato).

Ainda conforme os itens 13.01, 13.02 e 13.03 do Contrato, as adequações das instalações físicas da Contratada, necessárias ao desenvolvimento das atividades por ela assumidas foram vistoriadas pela Contratante, como forma de aferir o atendimento ou preenchimento das normas constantes dos “manuais” do Banco.

Conforme item 02.10.03 do Contrato, a Contratada assumiu a obrigação de disponibilizar ambiente de trabalho específico para a Contratante, para instalação, entre outros, de sala para administração, ambiente de PAB e sala para instalação dos Servidores. Nesses ambientes são encontrados sempre empregados devidamente

registrados pelo Banco, que se intitulam seus prepostos, e que são responsáveis pelo acompanhamento e avaliação dos serviços prestados.

A execução dos serviços contratados pode ser objeto de fiscalização por parte da Contratante, a qualquer tempo (item 02.11 do Contrato), devendo a Contratada observar os índices de qualidade apontados pela Contratante (item 02.04 e 02.04.01).

A Contratante tem total controle sobre os recursos humanos utilizados pela Contratada, estando determinado em contrato: a) a forma de contratação de seus ativos (item 02.06 do contrato), podendo a Contratada interferir na continuidade dos contratos firmados (item 02.06.03); b) a responsabilidade objetiva da Contratada em face das obrigações sociais e trabalhistas decorrentes destas relações (02.07); c) o controle de acesso aos sistemas operacionais da Contratante (02.06.01), que se dá mediante o fornecimento de Cartão de Serviço emitido pelo Banco; d) o acompanhamento do desenvolvimento das atividades executadas pelos trabalhadores da Contratada, por meio de relatórios e sistema de monitoramento eletrônico (itens 02.10.02 e 02.12).

A questão afeta ao Sigilo Bancário foi abordada no item 07 e seus subitens, do Contrato de Prestação de Serviços, reconhecendo a Contratante os riscos advindos das atividades que repassou ao “terceiro” contratado.

A ATP S/A, executante de rotinas inerentes a Retaguarda Bancária do BRADESCO, foi objeto de trabalho de campo (inspeção no local de trabalho) em Fortaleza/CE.

Em anexo (**doc. nº 13**), uma Nota Fiscal de Prestação de Serviços emitida em favor do BRADESCO, referente aos serviços prestados em Fortaleza/CE.

#### **1.2.d. Do Contrato firmado com a Rodoban Segurança e Transporte de Valores Ltda.**

Pela análise da documentação apresentada, constatou-se que o processo de “terceirização” das atividades de Retaguarda Bancária para a empresa RODOBAN teve início em 01.07.2002, por meio do Contrato de Prestação de Serviços nº 4252-001/2002 (Contrato e seus anexos e Termos Aditivos - **doc. nº 14**).

A contratação se deu com vistas a **“execução dos Serviços da Retaguarda relacionados com Depósito Expresso, Multi Expresso e Malote Personalizado das Agências do CONTRATANTE”** (item 01.01 do Contrato).

Por força do Termo Aditivo nº 8, de 18.10.2005, foi ampliado o objeto da contratação inicial, assumindo a empresa Contratada a incumbência de realizar o **“processamento da rotina envolvendo serviços de Custódia de Cheques Pré-Datados (entradas, exclusões/alterações e baixa dos cheques na data prevista) com inserção do CPF/CNPJ para 100% dos cheques e entrega dos documentos diretamente ao representante do Banco no endereço indicado”** (item 01.01.01).

As atividades desenvolvidas pela Contratada, segundo o item 01.02 do Contrato inicial e item 01.02.01 do Termo Aditivo nº 8, devem observar os procedimentos internos da Contratante (BRADESCO), consubstanciados nos Manuais de Procedimentos elaborados e fornecidos à contratada.

Ainda segundo o item 02.01.05 do Contrato, o *“modus operandi”* dos serviços contratados pode ser revisado a qualquer tempo, pela Contratante, cabendo ao prestador de serviços a adequação ao novo modelo.

Os equipamentos utilizados pela Contratada (item 02.14 do Contrato) devem observar as especificações técnicas determinadas pela Contratante, conforme “Manual de Especificações Técnicas”, de forma a garantir a aderência ao sistema BRADESCO. Neste ponto é importante frisar que a Contratante repassou ao Contratado os seus sistemas, aplicativos e outros componentes, de utilização obrigatória, como instrumental para a consecução dos objetivos contratados, ou seja, a realização dos serviços de Retaguarda Bancária (itens 02.22 e 03.03 do Contrato).

O local da prestação dos serviços pela Contratada também recebeu atenção especial, ficando determinado no item 02.10.01 do Contrato que deve ser situado dentro de ambiente de Empresa Transportadora de Valores legalmente constituída.

Contratualmente (item 02.10.03 do Contrato), a Prestadora de Serviços assumiu a obrigação de disponibilizar ambiente de trabalho específico para a Contratante, para instalação, entre outros, de sala para administração, ambiente de PAB e sala para instalação dos Servidores. Nesses ambientes são encontrados sempre empregados devidamente registrados pelo BRADESCO, que se intitulam prepostos do Banco, e que são responsáveis pelo acompanhamento e avaliação dos serviços prestados.

A execução dos serviços contratados pode ser objeto de fiscalização por parte da Contratante, a qualquer tempo (item 02.11 do Contrato), devendo a Contratada observar os índices de qualidade apontados pela Contratante (item 02.04 e 02.04.01).

A empresa Contratante tem total controle sobre os recursos humanos utilizados pela Contratada, estando determinado em contrato: a) a forma de contratação de seus ativos (item 02.06 do contrato), podendo a Contratante interferir na continuidade dos contratos firmados (item 02.06.03); b) a responsabilidade objetiva da Contratada em face das obrigações sociais e trabalhistas decorrentes destas relações (02.07); c) o controle de acesso aos sistemas operacionais da Contratante (02.06.01), que se dá mediante o fornecimento de Cartão de Serviço emitido pelo BRADESCO; d) o acompanhamento do desenvolvimento das atividades executadas pelos trabalhadores da Contratada, por meio de sistema de monitoramento eletrônico (item 02.10.02), garantindo o seu acesso ao Contratante; e) a possibilidade de acompanhamento dos serviços realizados e a produtividade de cada trabalhador, tendo em vista a obrigação da Contratada em manter armazenados, pelo prazo de 90 (noventa) dias, os relatórios e listagens de impressos relativos aos serviços prestados (item 02.12 do 7º Termo Aditivo).

Encontra previsão contratual, ainda, a possibilidade de realização, pelo BRADESCO, de auditorias, a qualquer momento, com garantia de acesso aos locais de trabalho, registros, documentos e software e, ainda, aos empregados e prepostos da Contratada (item 10.09 do Contrato).

A questão afeta ao Sigilo Bancário foi abordada no item 07 e seus subitens, do Contrato de Prestação de Serviços, reconhecendo a Contratante os riscos advindos das atividades que repassou ao terceiro contratado.

Em anexo (**doc. nº 15**), algumas Notas Fiscais de Prestação de Serviços emitidas em favor do BRADESCO, referente aos serviços prestados na praça de Belo Horizonte/MG.

### **1.3. Da análise formal dos Contratos firmados, no processo de ‘Terceirização’ dos serviços de Tesouraria**

#### **1.3.a. Do Contrato firmado com a Brink’s Segurança e Transporte de Valores Ltda.**

Pela análise da documentação apresentada, constatou-se que a BRINK’S SEGURANÇA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA executa, também, serviços de Tesouraria para o BRADESCO, cujo início deriva do Contrato de Prestação de Serviço para Processamento de Numerário, datado de 19.10.1998, e que apresenta como objeto a prestação de **“serviços de processamento de numerário que compreende: A) Recepção de malotes, abertura, conferência e processamento de numerário procedentes das Agências/Pabs/BDNs/Clientes/Banco Central ou Banco do Brasil, recolhidos pela própria CONTRATADA ou por outras empresas Transportadoras; B) Preparação e emalotamento das remessas de numerário destinadas para suprimento de Agências/Pabs/BDNs/Clientes ou depósito no Banco Central/Banco do Brasil”** (Contrato de Prestação de Serviços e anexos, **doc. nº 16**).

As atividades desenvolvidas pela contratada, segundo o Parágrafo Quarto da Cláusula Primeira do Contrato de Prestação de Serviços, devem observar os procedimentos e normas operacionais do Contratante, consubstanciados pelo seu

Anexo II (Condições Especiais – Descrição dos Serviços – Procedimentos e Normas Operacionais), parte integrante do contrato, para todos os efeitos legais.

Posteriormente, em data de 11.11.2002, foi celebrado o “Contrato de Prestação de Serviços – Numerário” de nº 992600047-D, cujo objeto residia na **“execução, pela CONTRATADA, dos Serviços de Retaguarda relacionados com a conferência do conteúdo dos envelopes de depósito em dinheiro e/ou cheque e tratamento do numerário, de acordo com as atividades de tesouraria, procedentes das Agências/PAB’s/BDN’s do CONTRATANTE que lhe serão entregues diretamente pela Empresa PROSERVVI – Empreendimentos e Serviços Ltda.”** (Contrato em anexo, doc. nº 09).

Em 31.08.2004, as partes celebraram o Contrato de Prestação de Serviços para Processamento de Numerário nº 460002958, com vistas a prestação de **“serviços de processamento de numerário e captura de cheques, que compreende: a) recepção de malotes, abertura, conferência e processamento de numerário procedentes das Agências, PABs, BDNs, PACBs e Clientes, recolhidos pela própria CONTRATADA ou por outras empresas Transportadoras credenciadas/contratadas pela CONTRATANTE; b) Preparação e emalotamento das remessas de numerário destinadas para suprimento de Agências, PABs, PAES, PACBs e Clientes ou depósito no Banco Central do Brasil ou Banco do Brasil”** (Contrato em anexo, doc. nº 10).

Os procedimentos e normas operacionais exigidos pelo BRADESCO foram ratificados no Parágrafo Quarto da Cláusula Primeira.

Da mesma forma, ficaram a empresa Contratada e seus empregados ou prepostos responsáveis pela observância do documento “Políticas e Normas Corporativas da Segurança da Informação” – Cláusula Décima Primeira – assumindo compromisso de Confidencialidade (Sigilo Bancário) – Cláusula Décima Quinta.

A execução dos serviços contratados pode ser objeto de fiscalização por parte da Contratante, a qualquer tempo (item 02.09 do Contrato nº 992600047-D). Da mesma forma, pode a Contratante interferir na continuidade dos contratos firmados pela Contratada, em face dos poderes que avocou de efetuar a constatação, a

qualquer tempo, quanto à idoneidade dos trabalhadores da Contratada (item 02.04.01 do mesmo Contrato).

O regime jurídico de contratação de pessoal também foi objeto de ajuste entre as partes, comprometendo-se a Contratada a executar os serviços contratados por meio de empregados regidos pela CLT (item 02.04 do Contrato nº 992600047-D).

Tanto o ambiente de trabalho quanto os processos produtivos inerentes aos serviços contratados são objeto de monitoramento por imagem, mediante sistema de circuito interno de TV, com vistas a possível acompanhamento por parte da Contratante (item 02.08.01 do Contrato nº 992600047-D).

Encontra previsão contratual, ainda, a possibilidade de realização, pelo BRADESCO, de auditorias, a qualquer momento, com garantia de acesso aos locais de trabalho, registros, documentos e software e, ainda, aos empregados e prepostos da Contratada (item 10.09 do Contrato nº 992600047-D).

A questão afeta ao Sigilo Bancário foi abordada no item 07 e seus subitens (Contrato nº 992600047-D), reconhecendo a Contratante os riscos advindos das atividades que repassou ao terceiro Contratado.

Por fim, reconhece a Contratante a natureza das operações realizadas pela Contratada, ao especificar no item 04.01.01 que: **“A CONTRATADA dará ao numerário tratamento de tesouraria”**.

Conforme consta do Anexo IV do Contrato de Prestação de Serviços nº 4600002958, a BRINK’S executa as rotinas inerentes a Tesouraria do BRADESCO em diversos locais e Estados da Federação, estando presente, além dos endereços fiscalizados (Filial Marechal Deodoro - Rua Rosa e Silva, 104, São Paulo/SP e Filial Porto Alegre – Travessa Dr. Heinzelmänn, 187, Porto Alegre/RS), nos seguintes pontos:

- Vitória/ES;

- Cuiabá/MT;
- Campinas/SP;
- São José do Rio Preto/SP.

Em anexo (**doc. nº 17**), algumas Notas Fiscais de Prestação de Serviços emitidas em favor do BRADESCO, referente aos serviços prestados nas praças de Porto Alegre/RS e São Paulo/SP.

### **1.3.b. Do Contrato firmado com a Nordeste Segurança de Valores Ltda.**

Pela análise da documentação apresentada, constatou-se que a NORDESTE SEGURANÇA DE VALORES LTDA executa, por meio da NORDESTE TRANSPORTE DE VALORES LTDA., pertencente ao GRUPO NORDESTE, serviços de Tesouraria para o BRADESCO, cujo início deriva do Contrato de Prestação de Serviço para Processamento de Numerário e Captura Eletrônica de Cheques nº 99/4800-0015, datado de 21.06.1999, e que apresenta como objeto a prestação de **“serviços de processamento de numerário e captura de cheques que compreende: A) Recepção de malotes, abertura, conferência e processamento de numerário procedentes das Agências/Pabs/BDNs/Clientes/Banco Central ou Banco do Brasil, recolhidos pela própria CONTRATADA ou por outras empresas Transportadoras; B) Preparação e emalotamento das remessas de numerário destinadas para suprimento de Agências/Pabs/BDNs/Clientes ou depósito no Banco Central do Brasil; C) Recepção e abertura dos malotes contendo cheques recolhidos a domicílio pela própria CONTRATADA ou entregues por outras empresas transportadoras, a conferência dos valores e captura eletrônica de cheques, conforme padrões regidos pelo Banco Central ou Banco do Brasil”** (Contrato de Prestação de Serviços e Anexos, **doc. nº 18**).

As atividades desenvolvidas pela Contratada, segundo o Parágrafo Quinto da Cláusula Primeira do Contrato de Prestação de Serviços, devem observar os procedimentos e normas operacionais do BRADESCO, consubstanciados pelo seu Anexo II (Condições Especiais – Descrição dos Serviços – Procedimentos e Normas Operacionais), parte integrante do contrato, para todos os efeitos legais.

Posteriormente, em data de 22.10.2002, foi celebrado o “Contrato de Prestação de Serviço para Processamento de Numerário” de nº 02/4800.001, cujo objeto residia na execução de **“serviços de processamento de numerário e captura eletrônica de cheques que compreende: A) Recepção de malotes, abertura, conferência e processamento de numerário procedentes das Agências/PABs/BDNs/Clientes, recolhidos pela própria CONTRATADA ou por outras empresas Transportadoras; B) Preparação e emalotamento das remessas de numerário destinadas para suprimento de Agências/PABs/BDNs/Clientes ou depósito no Banco Central do Brasil”** (Contrato de Prestação de Serviços e Anexos, doc. nº 19).

Os procedimentos e normas operacionais exigidos pelo BRADESCO foram ratificados no Parágrafo Quarto da Cláusula Primeira.

Em 06.08.2004, as partes celebraram o Contrato de Prestação de Serviços para Processamento de Numerário nº 4600002732, com vistas a prestação de **“serviços de processamento de numerário e captura de cheques, ... , que compreende: a) Recepção de malotes, abertura, conferência e processamento de numerário procedentes das Agências, PABs, BDNs, PACBs e Clientes, recolhidos pela própria CONTRATADA ou por outras empresas Transportadoras credenciadas/contratadas pelo CONTRATANTE; b) Preparação e emalotamento das remessas de numerário destinadas para suprimento de Agências, PABs, PAES, BDNs, PACBs e Clientes ou depósito no Banco Central do Brasil ou Banco do Brasil”** (Contrato de Prestação de Serviços e Anexos, doc. nº 20).

Novamente a questão afeta aos procedimentos e normas operacionais inerentes aos “serviços terceirizados” foram objeto de pactuação, na forma do Parágrafo Quarto da Cláusula Primeira do Contrato nº 4600002732.

Pelos Contratos firmados, a empresa Contratada e seus empregados ou prepostos ficam responsáveis pela observância do documento “Políticas e Normas Corporativas da Segurança da Informação” – Cláusula Décima Primeira – assumindo compromisso de Confidencialidade (Sigilo Bancário) – Cláusula Décima Quinta (Contrato nº 4600002732).

O regime jurídico de contratação de pessoal também foi objeto de ajuste entre as partes, comprometendo-se a Contratada a executar os serviços contratados por meio de empregados regidos pela CLT (item “f” da Cláusula 6ª do Contrato nº 4600002732).

A questão afeta ao Sigilo foi também abordada no item “l” da Cláusula 6ª do Contrato citado, reconhecendo a Contratante os riscos advindos das atividades que repassou ao terceiro contratado.

Apesar do fato de não ter sido encontrado nenhum empregado do BRADESCO no ambiente de trabalho da Contratada, tal situação encontra previsão no Parágrafo Terceiro da Cláusula Quarta do Contrato nº 4600002732, que estabelece a possibilidade, mediante critério do BRADESCO, de manter Preposto para acompanhamento da abertura dos malotes e conferência dos valores.

Conforme consta do Anexo IV do Contrato de Prestação de Serviços nº 4600002732, o GRUPO NORDESTE executa as rotinas inerentes a Tesouraria do BRADESCO em diversos locais e Estados da Federação, estando presente, além do endereço fiscalizado (Filial Rua Prof. Andrade Bezerra, 931, Olinda/PE), nos seguintes pontos:

- Aracaju/SE;
- Caruaru/PE;
- Campina Grande/PB;
- Eunápolis/BA;
- Feira de Santana/BA;
- Fortaleza/CE;
- Itabuna/BA;
- João Pessoa/PB;
- Maceió/AL;
- Natal/RN;
- Patos/PB;
- Petrolina/PE;
- Salvador/BA;
- Teresina/PI;

- Vitória da Conquista/BA.

Em anexo (**doc. nº 21**), algumas Notas Fiscais de Prestação de Serviços emitidas em favor do BRADESCO, referentes aos serviços prestados na praça do Recife/PE.

### **1.3.c. Do Contrato firmado com a Prosegur Brasil S/A – Transporte de Valores e Segurança**

Pela análise da documentação apresentada, constatou-se que a PROSEGUR BRASIL S/A – TRANSPORTE DE VALORES E SEGURANÇA executa serviços de Tesouraria para o BRADESCO, cujo início deriva do Contrato de Prestação de Serviços para Processamento de Numerário nº 4600002731, datado de 01.06.2004, e que apresenta como objeto a prestação de **“serviços de processamento de numerário e captura de cheques, ... , que compreende: A) Recepção de malotes, abertura, conferência e processamento de numerário procedentes das Agências, Pabs, BDNs, PACBs e Clientes, recolhidos pela própria CONTRATADA ou por outras empresas Transportadoras credenciadas/contratadas pelo CONTRATANTE; B) Preparação e emalotamento das remessas de numerário destinadas para suprimento de Agências, Pabs, Paes, BDNs, PACBs e Clientes ou depósito no Banco Central do Brasil ou Banco do Brasil”** (Contrato de Prestação de Serviços e Anexos, **doc. nº 22**).

As atividades desenvolvidas pela Contratada, segundo o Parágrafo Quarto da Cláusula Primeira do Contrato de Prestação de Serviços, devem observar os procedimentos e normas operacionais do Banco Contratante, consubstanciados pelo seu Anexo III (Condições Especiais – Descrição dos Serviços – Procedimentos e Normas Operacionais), integrante do contrato para todos os efeitos legais.

Pelo Contrato firmado, a empresa Contratada e seus empregados ou prepostos ficam responsáveis pela observância do documento “Políticas e Normas Corporativas da Segurança da Informação” – Cláusula Décima Primeira – assumindo compromisso de Confidencialidade (Sigilo Bancário) – Cláusula Décima Quinta.

O regime jurídico de contratação de pessoal também foi objeto de ajuste entre as partes, comprometendo-se a Contratada a executar os serviços contratados por meio de empregados regidos pela CLT (item “f” da Cláusula 6ª do Contrato).

A questão afeta ao Sigilo também foi abordada no item “l” da Cláusula 6ª do Contrato, reconhecendo o BRADESCO os riscos advindos das atividades que repassou ao terceiro contratado.

Encontra, ainda, previsão no Parágrafo Terceiro da Cláusula Quarta do Contrato, a possibilidade, mediante critério do Contratante, de manter Preposto para acompanhamento da abertura dos malotes e conferência dos valores.

Conforme consta do Anexo IV do Contrato de Prestação de Serviços celebrado, a PROSEGUR BRASIL S/A – TRANSPORTE DE VALORES E SEGURANÇA executa as rotinas inerentes a Tesouraria do BRADESCO em diversos locais e Estados da Federação, estando presente, além do endereço fiscalizado (Av. Guaratã, 633, Belo Horizonte/MG), no Distrito Federal e nos seguintes Estados:

- Rio Grande do Sul;
- Goiás;
- Tocantins;
- São Paulo;
- Minas Gerais;
- Santa Catarina;
- Mato Grosso do Sul;
- Rio de Janeiro;
- Paraná;
- Espírito Santo;
- Mato Grosso;
- Bahia.

Em anexo (**doc. nº 23**), algumas Notas Fiscais de Prestação de Serviços emitidas em favor do BRADESCO, referentes aos serviços prestados na praça de Belo Horizonte/MG.

### **1.3.d. Do Contrato com a Rodoban Segurança e Transporte de Valores Ltda.**

A empresa RODOBAN executa, ainda, serviços bancários de Tesouraria para o BRADESCO, cujo início também se deu em 01.07.2002, por meio do mesmo Contrato de Prestação de Serviços nº 4252-001/2002 (Contrato e seus anexos e Termos Aditivos - doc. nº 14).

A contratação, que apresentava como objeto a **“execução dos Serviços da Retaguarda relacionados com Depósito Expresso, Multi Expresso e Malote Personalizado das Agências do CONTRATANTE”** (item 01.01 do Contrato), estabelecia o compromisso da Contratada com a adoção de providências necessárias visando à segurança do pernoite de numerário nas suas dependências (item 02.01.02), e estabelecendo, em seu item 04, os valores referentes aos serviços de “Tratamento do Numerário (procedimento de tesouraria)”.

Na forma do item 01.01 do 2º Termo Aditivo, restou consignado que o Contrato de Prestação de Serviços tinha como objetivo a **“execução dos Serviços da Retaguarda de Agência com fornecimento de materiais e/ou equipamentos para execução dos serviços contratados, relacionados com a conferência do conteúdo dos envelopes de depósito em dinheiro e/ou cheques e tratamento de numerário, de acordo com as atividades de tesouraria, procedentes das Agências/PAB’s/BDN’s do CONTRATANTE que lhe serão entregues diretamente pela Empresa”**.

As atividades desenvolvidas pela Contratada, segundo o item 01.02 do Contrato inicial e item 01.02.01 do Termo Aditivo nº 8, devem observar os procedimentos internos da Contratante (BRADESCO), consubstanciados nos Manuais de Procedimentos elaborados e fornecidos à Contratada.

Ainda segundo o item 02.01.05 do Contrato, o “*modus operandi*” dos serviços contratados pode ser revisado a qualquer tempo, pela Contratante, cabendo ao prestador de serviços efetuar as adequações necessárias.

Como se trata de contrato único, de prestação de serviços de Retaguarda Bancária e de Tesouraria, as observações apontadas no item “**2.1.d**” são pertinentes ao presente, sendo importante reforçar que:

a) a execução dos serviços contratados pode ser objeto de fiscalização por parte da Contratante, a qualquer tempo (item 02.11 do Contrato), devendo a Contratada observar os índices de qualidade apontados pela Contratante (item 02.04 e 02.04.01);

b) a Contratante tem total controle sobre os recursos humanos utilizados pela Contratada, estando determinado em contrato: 1) a forma de contratação de seus ativos (item 02.06 do contrato), podendo a Contratada interferir na continuidade dos contratos firmados (item 02.06.03); 2) a responsabilidade objetiva da Contratada em face das obrigações sociais e trabalhistas decorrentes dessas relações (02.07); 3) o desenvolvimento das atividades executadas pelos trabalhadores da contratada, mediante acompanhamento por sistema de monitoramento eletrônico (item 02.10.02), garantindo o seu acesso ao Contratante; 4) a possibilidade de acompanhamento dos serviços realizados e a produtividade de cada trabalhador, tendo em vista a obrigação da Contratada em manter armazenados, pelo prazo de 90 (noventa) dias, os relatórios e listagens de impressos relativos aos serviços prestados (item 02.12 do 7º Termo Aditivo);

c) a questão afeta ao Sigilo Bancário foi abordada no item 07 e seus subitens, do Contrato de Prestação de Serviços, reconhecendo a Contratante os riscos advindos das atividades que repassou ao terceiro contratado;

d) encontra previsão contratual, ainda, a possibilidade de realização, pelo BRADESCO, de auditorias, a qualquer momento, com garantia de acesso aos locais de trabalho, registros, documentos e software e, ainda, aos empregados e prepostos da Contratada (item 10.09 do Contrato).

Por fim, reconhece o BRADESCO a natureza das operações realizadas pela Contratada, ao especificar no item 04.01.01 que: **“A CONTRATADA dará ao numerário tratamento de tesouraria”**.

Em anexo (**doc. nº 15**), algumas Notas Fiscais de Prestação de Serviços emitidas em favor do BRADESCO, referentes aos serviços prestados na praça de Belo Horizonte/MG.

## **2. Da ação fiscal**

### **2.1. Dos locais inspecionados**

#### **2.1.1 Agência de Serviços (AS) Marechal / Site Marechal: Rua Rosa e Silva, 104, 1º andar, Santa Cecília, São Paulo/SP**

A referida inspeção foi realizada no dia 21/06/2006. No local foram encontrados trabalhadores contratados com intermediação da empresa PROSERVVI EMPREENDIMIENTOS E SERVIÇOS LTDA., executando Serviços da Retaguarda Bancária relacionados com Depósito Expresso, Multi Expresso e Malote Personalizado de 61 (sessenta e uma) Agências do BRADESCO, cujas rotinas envolvem a abertura dos malotes e envelopes de depósito e cobrança, o processamento de operações bancárias como o depósito em conta corrente e o pagamento/autenticação de títulos (operações de crédito e débito), a captura de cheques, a custódia e a pré-compensação de cheques.

No local foram encontrados laborando algo em torno de 150 (cento e cinquenta) trabalhadores, dos quais 30 (trinta) na condição de “estagiários”. Nos dias de grande movimentação (segundas-feiras, 5º dia útil do mês e primeiro dia útil após os feriados), o BRADESCO se utiliza de mão-de-obra temporária (diaristas) contratada com intermediação da AMCN - ASSESSORIA E CONSULTORIA DE RECURSOS HUMANOS LTDA, CNPJ 01.795.292/0001-69, com sede na cidade de São Paulo/SP.

A empresa AMCN – ASSESSORIA E CONSULTORIA DE RECURSOS HUMANOS LTDA., inscrita no CNPJ sob o nº 01.795.292/0001-69, com endereço oficial na rua Barão de Itapetininga, 151, 4º andar, Cj. 41, Centro, CEP 01042-001, São Paulo/SP –, que atua como empresa de trabalho temporário, estando com o registro de que dispõe o artigo 5º da Lei nº 6.019/74 vencido desde 28/12/2005, conforme constatação efetuada em 21/06/2006, celebrou “Contrato de Fornecimento de Mão de Obra Temporária” com a PROSERVVI em data de 17 de janeiro de 2003, com o propósito de atender a aumento extraordinário dos serviços bancários do BRADESCO.

Nesse local (Agência de Serviço ou Site Marechal), existe uma unidade de serviços do BRADESCO, localizada dentro do espaço físico da empresa PROSERVVI, separada daquela por divisórias, onde laboram 06 (seis) empregados registrados pelo BRADESCO, que executam atividades de acompanhamento e monitoramento das atividades da “terceira” (PROSERVVI), com vistas à garantia de qualidade técnica e da produtividade exigida, bem como com vistas a elucidação de divergências apuradas pela “terceira”, liberação de alçada e procedimentos corretivos, tais como conferência de assinaturas, entre outros. A relação entre a Agência de Serviços e clientes das Agências ou Postos bancários é efetuada, exclusivamente, por esses empregados registrados pelo BRADESCO.

### **2.1.2. Tesouraria da BRINKS: Rua Rosa e Silva, 104, 2º andar, Santa Cecília, São Paulo/SP**

No 2º andar do mesmo prédio, funciona a Tesouraria da empresa BRINK’S SEGURANÇA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA, intermediadora de mão-de-obra utilizada pelo BRADESCO para a realização dos serviços de processamento de numerário e de Malotes Personalizados, tanto do BRADESCO como de seus Clientes, manipulando cheques e dinheiro.

Os serviços executados compreendem a recepção de malotes, abertura, conferência e processamento de numerário procedentes das Agências ou Postos bancários e de Clientes do Banco, a preparação e emalotamento das remessas de numerário destinadas ao suprimento de Agências ou Postos bancários e de Clientes do

BRADESCO, ou, ainda, o depósito no Banco Central do Brasil ou Banco do Brasil (serviços de Tesouraria) e o processamento de Malotes Personalizados (depósitos em cheques e dinheiro), atividade de Retaguarda bancária.

Para esses serviços o BRADESCO, com intermediação da empresa BRINKS utiliza, aproximadamente, 190 (cento e noventa) trabalhadores, servindo-se ainda da intermediadora LUANDRE LTDA., CNPJ 50.711.035/0001-07, com sede na rua Barão de Itapetininga, 46, 5º andar, Conjuntos 511 e 531, Centro, São Paulo/SP, CEP 01.042-901, cujo objeto reside no “Fornecimento e Administração de Mão-de-Obra Celetista”, mera interposição de mão-de-obra.

A relação BRINKS – LUANDRE é recente, tendo o contrato de prestação de serviços sido celebrado em 19 de abril de 2006. Desde o seu início até a data dos trabalhos de campo (21/06/2006) estiveram à disposição do BRADESCO, 79 (setenta e nove) trabalhadores.

Na Tesouraria da BRINK’S não existe uma unidade “física” de serviços do BRADESCO.

### **2.1.3. DSC Pólo Florianópolis: Rua Fúlvio Aducci, 775, Estreito, Florianópolis/SC**

Situada no andar superior da Agência 4420-2, localizada no endereço acima, o Departamento de Serviços Descentralizados – DSC Pólo Florianópolis é o responsável pelos serviços de compensação e custódia de cheques da rede BRADESCO de todo o Estado de Santa Catarina, que tem, ao todo, 111 (cento e onze) unidades.

Para tanto, o BRADESCO mantém 68 (sessenta e oito) empregados regularmente registrados, responsáveis pelos serviços acima descritos.

O DSC Pólo Florianópolis apresenta-se como uma extensão da Agência Estreito (nº 4420-2), detentora do CNPJ 60.746.948/0347-93.

Conforme esclarecimentos prestados no local, os serviços de Retaguarda bancária ainda são executados nas próprias Agências ou Postos bancários, pelos empregados do Banco, durante ou logo após o encerramento do horário de abertura ao público.

Em que pese tal fato, existem comentários quanto ao início das contratações de mão-de-obra com intermediação de outras empresas para as atividades bancárias objeto do presente Relatório Fiscal pelo BRADESCO no Estado de Santa Catarina, o que estaria na iminência de ocorrer, usando-se a própria PROSERVVI ou, ainda, a empresa TRANSPEV PROCESSAMENTO DE DADOS LTDA.

Ainda conforme apurado, os serviços de compensação de cheques no Estado de Santa Catarina são executados pelo DSC Pólo Florianópolis, e os de Tesouraria seriam executados com intermediação de empresas de transporte de valores, tendo sido citada nominalmente a empresa PROSEGUR, que não foi objeto de inspeção.

A referida ação fiscal foi desenvolvida nos dias 20 e 28 de julho de 2006.

#### **2.1.4. A. S. Curitiba / DSC Pólo Curitiba: Av. Marechal Floriano Peixoto, 1.166, Centro, Curitiba/PR**

A diligência fiscal foi efetuada em 07 de agosto de 2006. No local foram encontrados trabalhadores a serviço do BRADESCO, contratados com intermediação da empresa PROSERVVI EMPREENDIMENTOS E SERVIÇOS LTDA., CNPJ 00.395.792/0014-65, executando Serviços de Retaguarda relacionados com o processamento dos serviços de Depósito Expresso, Multi Expresso e Malote Personalizado das Agências do BRADESCO, mesmas rotinas verificadas na estrutura da Agência de Serviços ou Site Marechal, em São Paulo/SP, à exceção da compensação de

cheques (abertura dos malotes e envelopes de depósito e cobrança, o processamento de operações bancárias como o depósito em conta corrente e o pagamento/autenticação de títulos – operações de crédito e débito nas contas dos clientes –, a captura de cheques, e a custódia de cheques).

Os serviços de Retaguarda Bancária executados pelos trabalhadores contratados pelo BRADESCO com intermediação da PROSERVVI atendem 50 (cinquenta) Agências ou Postos bancários localizados na região metropolitana de Curitiba. Já os serviços de custódia de cheques atendem cerca de 170 (cento e setenta) Agências ou Postos bancários do BRADESCO no Estado do Paraná.

Na execução desses serviços o BRADESCO utilizava 73 trabalhadores, sendo que destes 17 (dezesete) se apresentavam como “estagiários”. Nos dias de grande movimentação (segundas-feiras, 5º dia útil do mês e primeiro dia útil após os feriados) o BRADESCO utiliza trabalhadores “diaristas” contratados com intermediação da empresa R. AGILIDADE LOCAÇÃO DE MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA LTDA., CNPJ 05.411.783/0001-10, com sede na rua Benjamim Constant, 296, Centro, Curitiba/PR, e que, no momento da inspeção, encontrava-se com o registro no Ministério do Trabalho e Emprego, de que dispõe o art. 5º da Lei nº 6.019/74, vencido. Celebrou-se Contrato de Prestação de Serviços Temporários, datado de 10 de Novembro de 2004, entre PROSERVVI e R. AGILIDADE.

Nesse local, existe uma unidade de serviços do BRADESCO, localizada dentro do espaço físico da empresa PROSERVVI, separada daquela por divisórias, onde laboram 07 (sete) empregados com contrato de trabalho formalizado com o Banco, e que executam atividades de acompanhamento e monitoramento das atividades dos demais trabalhadores contratados com intermediação das empresas acima citadas, com vistas à garantia de qualidade técnica e da produtividade exigida, bem como com vistas a elucidação de divergências apuradas por aquela, liberação de alçada e procedimentos corretivos, tais como conferência de assinaturas, entre outros. A relação entre a Agência de Serviços e clientes das Agências ou Postos bancários é realizada, exclusivamente, pelos empregados com contrato de trabalho formalizado com o BRADESCO.

Segundo informes dos bancários presentes, eles se encontram vinculados ao DSC Pólo Curitiba, agência de serviços responsável pelos serviços de compensação de cheques de todo o Estado do Paraná e apoio logístico às Agências e PABs do Estado.

A documentação apresentada pela Instituição Bancária os coloca como uma subunidade da Agência Cajuru, com sede na Av. Presidente Afonso Camargo, 177, Cajuru, CEP 80.060-090, Curitiba/PR, detentora do CNPJ 60.746.948/0517-01.

#### **2.1.5. A. S. Recife / DSC Pólo Recife: Rua do Muniz, 162, São José, Recife/PE**

A diligência fiscal foi efetuada em 23 de agosto de 2006.

No local, sede da empresa NORDESTE TRANSPORTE DE VALORES LTDA., CNPJ 05.194.878/0001-29, o BRADESCO executa os serviços de Tesouraria, que compreendem a recepção de malotes, abertura, conferência e processamento de numerário procedentes das Agências ou Postos bancários e Clientes Pessoas Jurídicas do Banco, a preparação e emalotamento das remessas de numerário destinadas para suprimento de Agências ou Postos bancários e Clientes, ou, ainda, depósito no Banco Central do Brasil ou Banco do Brasil.

Para a execução de tais serviços o BRADESCO se utiliza de mão-de-obra 25 (vinte e cinco) trabalhadores contratados com intermediação da NORDESTE.

Situada no endereço acima, existe uma unidade descentralizada do BRADESCO, que se encontra vinculada à Ag. Dantas Barreto, CNPJ 60.746.948/0598-69, com endereço na Av. Dantas Barreto, 1.024, Centro, Recife/PE (DSC Pólo Recife).

O DSC Pólo Recife é o responsável pelos serviços de compensação e custódia de cheques e apoio logístico as Agências e Postos da rede BRADESCO do Estado de

Pernambuco. Para tanto, mantém empregados formalmente registrados no seu quadro próprio, responsáveis pelos serviços acima descritos. Conforme esclarecimentos prestados no local, os serviços de Retaguarda bancária ainda são executados nas próprias Agências ou Postos do BRADESCO, por empregados devidamente registrados pelo Banco, durante ou logo após o encerramento do horário de atendimento ao público.

#### **2.1.6. A. S. Fortaleza: Rua Sena Madureira, 743, Centro, Fortaleza/CE**

A diligência fiscal foi efetuada em 21 de agosto de 2006.

Situada no endereço acima (dentro das dependências da ATP TECNOLOGIA E PRODUTOS S/A, no Térreo, separada do ambiente desta por divisórias), esta unidade descentralizada de serviços do BRADESCO encontra-se vinculada à Ag. Verdes Mares, CNPJ 60.746.948/0288-07, com endereço na Av. Floriano Peixoto, 875, Centro, Fortaleza/CE, onde se situa o DSC Pólo Fortaleza, que é o responsável pelo apoio logístico às Agências e Postos do BRADESCO do Estado de Ceará.

Trabalham na A.S. Fortaleza 05 (cinco) empregados formalmente registrados pelo BRADESCO, vinculados à Ag. Verdes Mares.

Também nesse local, a empresa ATP TECNOLOGIA E PRODUTOS S/A, CNPJ 38.059.846/0048-33, intermedeia a mão-de-obra que executa os serviços de Retaguarda Bancária do BRADESCO, relacionados ao processamento dos produtos Depósito Expresso, Multi Expresso e Malote Personalizado, oferecidos pelo BRADESCO aos seus clientes.

A intermediação de mão-de-obra para executar os referidos serviços se iniciou em Abril de 2006, com o fornecimento de 34 (trinta e quatro) trabalhadores para o BRADESCO.

Os trabalhadores formalmente registrados como empregados do BRADESCO que laboram neste local executam atividades de acompanhamento e monitoramento das atividades dos que são contratados com intermediação da ATP, com vistas à garantia de qualidade técnica e da produtividade exigida, bem como com vistas a elucidação de divergências apuradas pela terceira, liberação de alçada e procedimentos corretivos, tais como conferência de assinaturas, entre outros. A relação entre a Agência de Serviços e clientes das Agências ou Postos bancários é realizada, exclusivamente, pelos empregados formalmente contratados como empregados do BRADESCO.

### **2.1.7. A. S. Porto Alegre: Rua Dr. Heinzemann, 187, Navegantes, Porto Alegre/RS**

A diligência fiscal foi efetuada em 21 de agosto de 2006.

No local (Sede da empresa BRINK'S) o BRADESCO executa seus serviços de Retaguarda e Tesouraria, com mão-de-obra contratada com intermediação da PROSERVVI EMPREENDIMENTOS E SERVIÇOS LTDA., CNPJ 00.395.792/0053-71 (Depósito Expresso, Multi Expresso e Malote Personalizado das Agências; Custódia de Cheques), e da própria BRINK'S SEGURANÇA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA., CNPJ 60.860.087/0112-14 (processamento de numerário, no piso superior), respectivamente.

Na execução dos serviços de Retaguarda bancária o BRADESCO utiliza a mão-de-obra de 50 trabalhadores contratados com intermediação da PROSERVVI, sendo 10 (dez) deles, por sua vez, na condição de "estagiários".

No ambiente de trabalho da PROSERVVI (Agência de Serviços Porto Alegre), existe uma unidade de serviços do BRADESCO, localizada dentro de seu espaço físico, separado deste por divisórias, onde laboram 05 (cinco) empregados formalmente registrados pelo Banco, que executam atividades de acompanhamento e monitoramento das atividades dos que são contratados com intermediação da PROSERVVI, com vistas à garantia de qualidade técnica e da produtividade exigida, bem como com vistas a elucidação de divergências apuradas pela terceira, liberação de

alçada e procedimentos corretivos, tais como conferência de assinaturas, entre outros. A relação entre a Agência de Serviços e clientes das Agências ou Postos bancários é realizada, exclusivamente, pelos empregados formalmente registrados pelo BRADESCO.

Segundo informes dos empregados formalmente registrados pelo BRADESCO, eles se encontram vinculados ao DSC Pólo Porto Alegre, agência de serviços responsável pelo apoio logístico às Agências e PAB do Estado do Rio Grande do Sul.

A documentação apresentada pela Instituição Bancária os coloca como uma unidade descentralizada da Agência Porto Alegre, CNPJ 60.746.948/0194-84, com endereço na Avenida Farrapos, 3852, 2º andar, Navegantes, Porto Alegre/RS – DSC Pólo Porto Alegre – Ag. de Serviços.

Para os serviços de tesouraria o BRADESCO utiliza mão-de-obra de 35 (trinta e cinco) trabalhadores contratados com intermediação da BRINK'S SEGURANÇA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA., localizada no Piso Superior.

#### **2.1.8. Site Barão de Limeira: Al. Barão de Limeira, 627, Campos Elíseos, São Paulo/SP**

A referida inspeção foi realizada em 12 de Julho de 2006.

No local o BRADESCO utiliza, para executar atividades de Custódia de Cheques, mão-de-obra de 28 (vinte e oito) trabalhadores contratados com intermediação da PROSERVVI EMPREENDIMENTOS E SERVIÇOS LTDA., CNPJ 00.395.792/0002-21.

### **2.1.9. A.S. Belo Horizonte: Rua dos Pampas, 618, Prado, Belo Horizonte/MG**

A diligência fiscal foi efetuada em 16 de agosto de 2006.

No local funciona a empresa RODOBAN SEGURANÇA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA., CNPJ 23.245.012/0007-77 que serve como intermediadora da mão-de-obra utilizada pelo BRADESCO para executar, entre outras atividades, sua Retaguarda Bancária (processamento dos serviços de Depósito Expresso, Multi Expresso e Malote Personalizado de Agência e Postos Bancários), com as mesmas rotinas verificadas nas demais unidades congêneres. As atividades realizadas pelos trabalhadores atendem às Agências ou Postos bancários do BRADESCO da região metropolitana de Belo Horizonte.

Realizam ainda serviços de Tesouraria, quais sejam, a conferência do conteúdo dos envelopes de depósito em dinheiro e/ou cheque e tratamento do numerário, procedentes das unidades BRADESCO.

Segundo informação colhida no local, para a região de Uberlândia, o BRADESCO realiza os serviços com intermediação de mão-de-obra praticada pela PROSERVVI, em unidade localizada naquele município.

O BRADESCO utiliza a mão-de-obra de 144 (cento e quarenta e quatro) trabalhadores: 97 (noventa e sete) nas atividades de Retaguarda bancária, dos quais 33 (trinta e três) estão na condição de “estagiários”; 47 (quarenta e sete) nas atividades de Tesouraria. Toda essa mão-de-obra é intermediada pela RODOBAN.

Neste local (Agência de Serviços Belo Horizonte), existe uma unidade de serviços do BRADESCO, separada do ambiente de trabalho da RODOBAN por divisórias, onde laboram 08 (oito) empregados formalmente registrados pelo Banco, que executam atividades de acompanhamento e monitoramento das atividades dos que são contratados com intermediação da RODOBAN, com vistas à garantia de qualidade técnica e da produtividade exigida, bem como com vistas a elucidação de divergências

apuradas pela terceira, liberação de alçada e procedimentos corretivos, tais como conferência de assinaturas, entre outros. A relação entre a Agência de Serviços e clientes das Agências e Postos bancários é realizada, exclusivamente, pelos empregados formalmente registrados pelo Banco. Eles informaram que são vinculados ao DSC Pólo Belo Horizonte, agência de serviços responsável pelos serviços de compensação de cheques de todo o Estado de Minas Gerais e apoio logístico as Agências e PAB do Estado.

A documentação apresentada pela Instituição Bancária os coloca como uma subunidade da Agência Barro Preto, com sede na Rua Juiz de Fora, 286, Barro Preto, Belo Horizonte/MG, detentora do CNPJ 60.746.948/1501-90.

#### **2.1.10. Tesouraria da Prosegur: Rua Guaratã, 633, Prado, Belo Horizonte/MG**

No endereço acima funciona a Sede da empresa PROSEGUR, que pratica intermediação de mão-de-obra executora de atividades de Tesouraria (contagem e organização de numerário) para diversas Instituições Bancárias, entre as quais o BRADESCO, que utiliza mão-de-obra de 31 (trinta e um) trabalhadores.

Os serviços executados pelos trabalhadores contratados pelo BRADESCO com intermediação da PROSEGUR compreendem a recepção de malotes, abertura, conferência e processamento de numerário procedentes das Agências ou Postos bancários e Clientes do Banco, a preparação e emalotamento das remessas de numerário destinadas para suprimento de Agências e Postos bancários e Clientes ou depósito no Banco Central do Brasil ou Banco do Brasil.

### **3. Da análise dos processos de intermediação de mão-de-obra para execução de serviços bancários**

### **3.1. Análise da Situação encontrada - Retaguarda Bancária**

Conforme explicitado acima, o BANCO BRADESCO contrata mão-de-obra com intermediação das empresas PROSERVVI EMPREENDIMENTOS E SERVIÇOS LTDA., ATP TECNOLOGIA E PRODUTOS S/A, RODOBAN SEGURANÇA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA. e BRINK'S SEGURANÇA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA., para execução das suas atividades de Retaguarda Bancária, relacionadas ao processamento dos serviços de Depósito Expresso, Multi Expresso e Malotes Personalizados, serviços de Custódia de Cheques Pré-Datados (entradas, exclusões/alterações e baixas dos cheques), Pré-compensação e Serviços de Conferência do conteúdo dos envelopes de depósito em dinheiro e/ou cheques e Captura de cheques.

As atividades acima descritas envolvem a recepção dos malotes encaminhados pelas Agências e Postos do BRADESCO ou de clientes do Banco, a conferência do lacre o do material ali depositado, a preparação e tratamento de tais documentos, a captura dos cheques e dos documentos a serem processados, a validação e autenticação de títulos (tais como DARF, IPTU, Faturas de Água, Luz, Telefone, e outros documentos), operações de débito e crédito nas contas dos clientes BRADESCO (movimentações das contas) e o tratamento dos cheques, com vistas a compensação.

Nos trabalhos de campo, efetuados entre Junho e Agosto de 2006, ficou bastante evidente que os trabalhadores contratados por empresas interpostas executam serviços bancários, seguindo rotina pré-estabelecida pelo Banco (Contratante; manuais de procedimentos – **doc. nº 24 e 25**), em ambiente de trabalho do Banco (aplicativo), mediante acesso autorizado a terceiros, pelo Banco, por meio do fornecimento de senha/perfil controlado por ele.

Originalmente, as atividades ora analisadas, de Retaguarda ou Back Office, eram, executadas, exclusivamente, por funcionários formalmente registrados como empregados do BRADESCO, lotados em Agências ou Postos Bancários, durante ou logo após o expediente bancário, ou ainda em unidades destinadas a tal fim.

Conforme relato feito por empregado do Banco<sup>1</sup>, ocupante de cargo da alta cúpula da empresa, a “terceirização” (na realidade, a intermediação de mão-de-obra) de tais atividades se encontra em fase de expansão, existindo na Grande São Paulo 7 (sete) Sites ou Agências de Serviços.

Ainda conforme tal empregado, o processo de “terceirização” das atividades de Retaguarda do BRADESCO foi iniciado, experimentalmente, em 1998, tendo sido interrompido em 2000. Em 2001 teve seu reinício, permanecendo até hoje, estando em fase de crescimento gradativo. Afirmou que o presente processo não se encontra finalizado, existindo unidades (Agências ou Postos bancários) no Estado de São Paulo e em outros Estados que permanecem executando tais funções por meio de empregados devidamente registrados pelo Banco (bancários).

Conforme verificado, compete aos empregados formalmente registrados pelo BRADESCO a supervisão das operações, segundo as rotinas e procedimentos definidos pelo Banco, e o controle da produção e da qualidade dos serviços realizados pelos demais trabalhadores, contratados formalmente por empresas interpostas, bem como o acompanhamento de suas atividades diárias.

Além dessas atividades, e como conseqüência delas, são os bancários (formalmente reconhecidos como tais) responsáveis pela verificação/resolução das inconsistências ou problemas apurados a partir da ou pela mão-de-obra intermediada pelas Contratadas (empresas interpostas), inclusive com vistas à continuidade do processamento dos documentos.

Entrevistas realizadas nas Agências de Serviço com funcionários do BRADESCO confirmam o afirmado nos dois parágrafos acima.

Ainda conforme depoimento colhido de um funcionário do BRADESCO em uma das Agências de Serviço visitadas, as fitas de caixa dos operadores intermediados pelas Contratadas são, ao final, assinadas conjuntamente, pelo operador da Contratada

---

<sup>1</sup> Com vistas a preservação do patrimônio do trabalhador, as identidades dos declarantes não serão reveladas.

(empregado intermediado) e por preposto (funcionário) do Banco (em anexo, Fitas de caixa recolhidas na Agência de Serviços Belo Horizonte – **doc. nº 26**).

A relação dos empregados do Banco se dá diretamente com os gestores das empresas Contratadas, identificados como Coordenadores, Assistentes de Coordenadores, Líderes ou outras funções correlatas, que se encarregam de repassar aos demais as determinações ou orientações necessárias. Tal situação, por si só, caracteriza a subordinação direta entre o BRADESCO e os trabalhadores utilizados por meio das empresas interpostas, para o alcance de seus propósitos, que se dá de forma rigorosamente hierarquizada (em anexo, organograma da estrutura da empresa NORDESTE, recolhido no Recife/PE – **doc. nº 27**).

Tal situação foi objeto de constatação em diversos ambientes de trabalho.

Como exemplo da relação direta e permanente existente entre os funcionários do BRADESCO e os gestores das empresas Contratadas, anexa-se o e-mail (**doc. nº 28**), que retrata preocupação com a qualidade dos serviços prestados e com a exposição da Instituição (BRADESCO).

Foram colhidos, ainda, relatos de empregados intermediados pelas “Prestadoras de Serviços”, cujo Contrato foi firmado mais recentemente, de que o treinamento da mão-de-obra intermediada contou com a participação, na qualidade de instrutores, de pessoal da própria Prestadora de Serviços e do BRADESCO, bem como a realização de reuniões de trabalho conjuntas, inclusive para discussão acerca da Assiduidade e Horário de Trabalho dos intermediados.

Em depoimento, um Preposto do Banco (prepostos = como são designados, pelos trabalhadores intermediados, os funcionários do Banco), afirmou que cabe aos prepostos o controle dos serviços que são feitos pelos Caixas das “Prestadoras”, bem como o volume de processamentos realizados, tais como o número de autenticações, entre outros (em anexo, Relatório parcial, com o volume dos serviços efetuados – **doc. nº 29**). Declarou, ainda, que promove treinamentos com os intermediados e emite ordens diretas a eles.

Os contatos com as Agências ou clientes, quando necessário, são feitos pelos empregados formalmente registrados pelo BRADESCO.

As estruturas das Contratadas (intermediadoras de mão-de-obra) apresentam muita similaridade, podendo ser identificadas as seguintes áreas:

- **Recepção:** responsável pelo controle e recebimento dos malotes bancários, com conferência quanto a violação e número do lacre;
- **Preparação:** abertura, separação e preparação dos documentos para processamento. O dinheiro é encaminhado às Tesourarias, quando existentes no local de trabalho ou aos Prepostos do Banco, quando estas não existem no local de serviços;
- **Envelopes (pessoa física):** realizam operações de captura de cheques e títulos bancários (leitura e vinculação do documento, pelo código de barras), a validação e autenticação de títulos bancários ou contas diversas, operações de depósito em dinheiro e/ou cheques, por fim, operações de crédito e débito das contas bancárias dos clientes BRADESCO, todas originárias dos serviços de auto-atendimento (Depósito Expresso e Multi Expresso) de pessoas físicas. Fazem conferência de cheques, tais como quanto a assinatura do titular, quando cliente do BRADESCO, e ainda, o seu preenchimento, os valores nele expressos, avaliam a questão dos limites e fazem a devolução de cheques (em anexo, comprovante da efetivação de depósito em dinheiro efetuado por cliente BRADESCO e tabela de códigos para devolução de cheques, documentos recolhidos na A. S. Belo Horizonte – **doc. nº 30**);
- **Malotes/Pessoas Jurídicas:** realizam operações de captura de cheques e títulos bancários (leitura e vinculação do documento, pelo código de barras), a validação e autenticação de títulos bancários ou contas diversas, operações de depósito em dinheiro e/ou cheques, por fim, operações de crédito e débito das contas bancárias dos clientes BRADESCO, todos originários dos serviços de auto-atendimento (Malote Personalizado), de clientes Pessoas Jurídicas. Também fazem conferência de cheques (em anexo, documentos de ocorrências, relacionados ao processamento dos serviços bancários – **doc. nº 31**);
- **Contabilidade:** acertos de contas (apuração das diferenças);

- **Pesquisa:** arquivamento e pesquisa de documentos bancários (em anexo, Planilha de documentos para pesquisa, recolhido na A S Belo Horizonte - **doc. nº 32**);
- **Custódia:** captura e guarda de Cheques Pré-Datados, para compensação futura;
- **Compensação ou Pré-Compensação:** envolve a captura (leitura e vinculação do documento, pelo código de barras), separação e preparação dos cheques para compensação pelo Banco Central ou Banco do Brasil.

O ambiente de trabalho é todo monitorado eletronicamente, por meio de câmeras de vigilância com circuito interno, como forma de garantir a transparência das operações e possíveis responsabilizações. Tal procedimento é objeto dos Contratos celebrados.

Diariamente são elaborados relatórios de produtividade pelas intermediadoras (Contratadas), os quais são repassados ao Contratante (modelo em anexo, **doc. nº 33**).

O processo operacional executado pelos trabalhadores contratados com intermediação das contratadas também é objeto de avaliação periódica interna por parte do Banco (Contratante), conforme se percebe pelo Check-List em anexo (**doc. nº 34**).

A questão do Sigilo Bancário reportada nos Contratos de “Prestação de Serviços” é elucidativa, no que se refere aos “serviços” objeto das contratações (retaguarda bancária) e à natureza de tais serviços.

A matéria encontra previsão legal na Lei Complementar nº 105, de 10 de janeiro de 2001, que estabelece em seu artigo 1º que **“as instituições financeiras conservarão sigilo em suas operações ativas e passivas e serviços prestados”**.

Segundo o § 1º do art. 5º do citado diploma legal, “**consideram-se operações financeiras, para os efeitos deste artigo: I – depósitos à vista e a prazo, inclusive em conta de poupança; II – pagamentos efetuados em moeda corrente ou em cheques; ...**”

### **3.2. Análise da Situação encontrada - Tesouraria**

Conforme explicitado acima, o BRADESCO contratou mão-de-obra com intermediação das empresas BRINK’S SEGURANÇA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA., PROSEGUR BRASIL S/A – TRANSPORTE DE VALORES E SEGURANÇA., GRUPO NORDESTE e RODOBAN SEGURANÇA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA., para executar os serviços de Tesouraria Bancária, relacionados com o processamento (conferência, preparação e emalotamento) de numerário de suas Agências ou Postos de Atendimento.

As atividades desenvolvidas pelos trabalhadores intermediados envolvem a recepção dos malotes encaminhados pelas Agências e Postos do BRADESCO, a conferência do lacre o do material ali depositado, e a conferência, preparação e emalotamento do numerário, na forma estabelecida pelo Banco.

Divergências quanto aos valores declarados pelo Cliente e os efetivamente alocados nos Envelopes, bem como ocorrências como numerário dilacerado ou falso, são objeto de elaboração de Relatório de Ocorrências, que são apreciados pelo Contratante (BRADESCO).

Nos trabalhos de campo, efetuados entre Junho e Agosto de 2006, ficou bastante evidente que os serviços executados pelos trabalhadores contratados com intermediação das “Prestadoras de Serviços”, denominados pelo Banco como sendo de mero Processamento de Numerário são, na verdade, de serviços de Tesouraria, executados conforme rotina pré-estabelecida pelo Banco (manuais de procedimentos), em ambiente de trabalho por ele monitorado e sujeito a suas Auditorias ou Inspeções. Os serviços executados pelos “terceiros” são avaliados constantemente pelo Banco (Contratante), inclusive no que se refere à qualidade.

Segundo declaração de funcionário do BRADESCO, diariamente Prepostos do Banco são encaminhados às Tesourarias para fins de acompanhamento e fechamento das operações.

Trabalhador contratado por meio de uma Prestadora de Serviços informou acerca da existência de reuniões para tratar de problemas operacionais; que os Prepostos do BRADESCO têm acesso ao ambiente de trabalho com vistas a fiscalização do processo e do cumprimento das rotinas e procedimentos constantes do Manual de Procedimentos. Também verificam se a quantidade de trabalhadores está de acordo com o número contratado, ou se é suficiente para a execução dos serviços existentes. Nesses casos, solicitam adequações.

#### **4. Da ilegalidade das contratações**

A tentativa do BRADESCO, de repasse das atividades de Retaguarda Bancária e Tesouraria a “terceiros”, nos ambientes fiscalizados, bem como em todo o Brasil, utiliza a mão-de-obra de algumas centenas de trabalhadores, muitos deles na condição de ‘estagiários’ ou ‘trabalhadores temporários diaristas’, alguns contratados por meio de empresas de trabalho temporário que nem sequer mantêm válido o registro de que dispõe o art. 5º da Lei nº 6.019/74.

A conclusão a que se chega, pela análise do constatado no trabalho de campo e da documentação solicitada e apresentada, é a de se tratar de contratação de mão-de-obra por empresas interpostas para realizar serviços tipicamente bancários, integrante da gama de serviços pertencentes a sua atividade finalística, atividades estas que são realizadas de forma permanente pelas instituições bancárias e integrantes do portfólio de serviços que vendem aos seus clientes.

Em assim sendo e por si só, resta vedada a sua transferência a terceiros, na esteira do que estabelece a Súmula nº 331 do TST, sendo ilegal a contratação efetuada.

E mais. O próprio contrato celebrado entre as partes demonstra a ingerência da Contratante (Banco) nos processos produtivos das Contratadas (empresas interpostas), que se apresenta na forma do estabelecimento de horários para a realização das atividades, a forma da execução (*modus operandi*), os meios de produção (aplicativos do banco), o controle dos ativos humanos da empresa, entre outras pactuações. O controle do processo de trabalho, a sua qualidade e o tempo de execução são todos administrados pelo Banco, que, nada mais fez do que contratar trabalhadores por empresa interposta, para a realização de atividades permanentes inerentes a sua atividade finalística, vital ao alcance de seus objetivos como empreendimento privado, portanto, não passível de transferência a terceiros.

A subordinação jurídica e a pessoalidade restam evidenciadas pelo acima relatado.

A subordinação direta (pessoal) ocorre na forma do acompanhamento *in loco*, pelos prepostos do BRADESCO, do processo produtivo realizado pelos trabalhadores formalmente registrados como empregados das Contratadas (empresas interpostas), supervisionando e avaliando, em tempo real, os serviços, mediante contato direto entre os prepostos e os empregados das empresas interpostas aos quais elas atribuíram responsabilidades pela “gestão” dos processos produtivos, numa tentativa de mascarar a relação de subordinação que existe entre todos os trabalhadores e o Banco.

A ilegalidade da matéria é patente, tendo o Contratante feito previsão quanto a possível reconhecimento de vínculo empregatício diretamente com a sua pessoa, imputando, por meio de Cláusula Contratual, responsabilidade exclusiva às Contratadas, na forma do transcrito abaixo:

*“... a CONTRATADA reconhece, expressamente, que a execução dos serviços ora contratados, não gerará qualquer relação de emprego entre o CONTRATANTE e os empregados e ou prepostos da CONTRATADA, sendo que a CONTRATADA assume neste ato, de forma irrevogável e irretratável, a sua integral e exclusiva responsabilidade por toda e qualquer eventual reclamação trabalhista proposta contra o CONTRATANTE, por seus empregados e ou prepostos, em função dos serviços prestados em relação a este Contrato, mesmo que houver legislação, jurisprudência e/ou outra qualquer circunstância de caráter judicial que possa provocar interpretação diferente. Na*

*hipótese do CONTRATANTE ser instado a efetuar pagamento de direitos trabalhistas, postulados por empregados da CONTRATADA, este deverá ressarcir de imediato o CONTRATANTE, quanto ao valor desembolsado, autorizando-o, inclusive, a reter tal valor de qualquer importância que lhe for devida” (vide Contratos de Prestação de Serviços).*

## **5. Das Condições de Segurança e Saúde dos ambientes fiscalizados<sup>2</sup>**

### **5.1. Quanto aos aspectos relacionados à Saúde e à Segurança no Trabalho**

#### **5.1.1. Abrangência**

Nesta parte do relatório são apresentadas considerações sobre as condições organizacionais, ambientais e de saúde e segurança no trabalho, incluindo situações de estresse físico e mental, e de fatores de risco relacionados à LER/DORT (Lesão por Esforço Repetitivo/ Distúrbio Ósteo-muscular Relacionado ao Trabalho) para tratar sobre o potencial lesivo da situação encontrada. São abordados os aspectos relacionados à saúde e segurança no trabalho no contexto da situação de trabalho envolvendo os trabalhadores encontrados nos locais de trabalho inspecionados. Foram objeto desse olhar os ambientes e as atividades de Retaguarda Bancária, suas tarefas e as condições sanitárias e de trabalho.

#### **5.1.2. Características físicas das tarefas**

---

<sup>2</sup> Vide Apêndice B (Relatório das Condições de Segurança e Saúde dos trabalhadores nos ambientes fiscalizados)

**Atividades desenvolvidas:** processamento dos serviços de Depósito Expresso, Multi Expresso e Malotes Personalizados, incluindo a recepção de malotes bancários, abertura, separação e preparação dos documentos de acordo com os serviços a serem executados, captura de cheques, autenticação de títulos e depósitos nas contas dos clientes (operações de débito e crédito) efetuados em ambiente de trabalho – aplicativos – do BRADESCO, pré-compensação de cheques, acerto contábil, guarda do registro dos documentos processados (fitas de caixa), e a custódia de cheques, conforme já descrito anteriormente.



**Foto 1:** Trabalhador contratado por intermédio de empresa prestadora de serviços em atividade de Preparação de documentos bancários para processamento – comum em todas as Prestadoras de Serviço.



**Foto 2:** Trabalhadores contratados por intermédio de Prestadora de Serviços em atividade de processamento dos serviços bancários oferecidos pelo BRADESCO (munidos de micro-computador, trabalhando em ambiente de trabalho do Banco - aplicativo, de máquina de captura de código de barras e de máquina caixa).

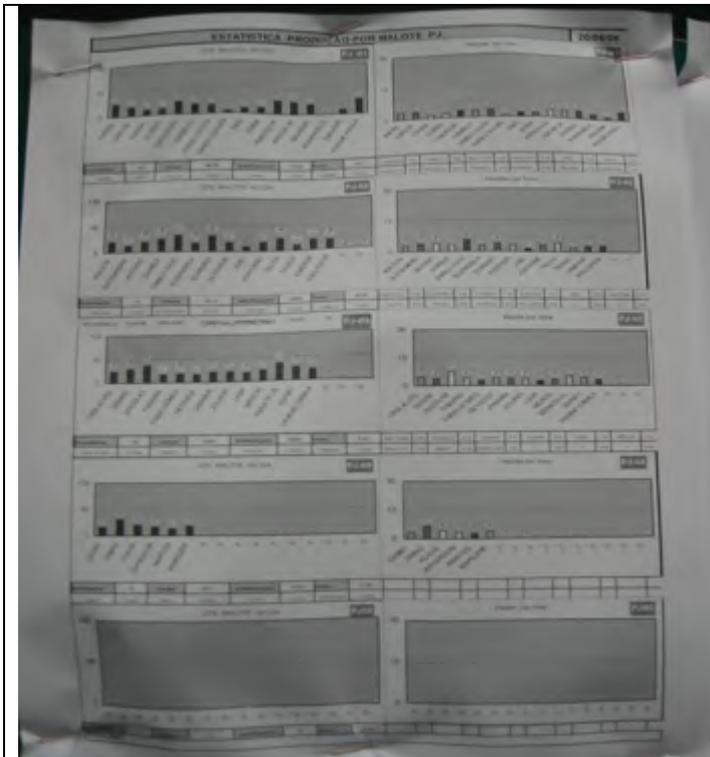
**Das condições das edificações e das condições sanitárias dos estabelecimentos:** Os pisos dos locais de trabalho não apresentam saliências ou depressões. A circulação ou a movimentação de materiais e de pessoas são adequadas. Os locais destinados às refeições e o fornecimento de água apresentam condições higiênicas.



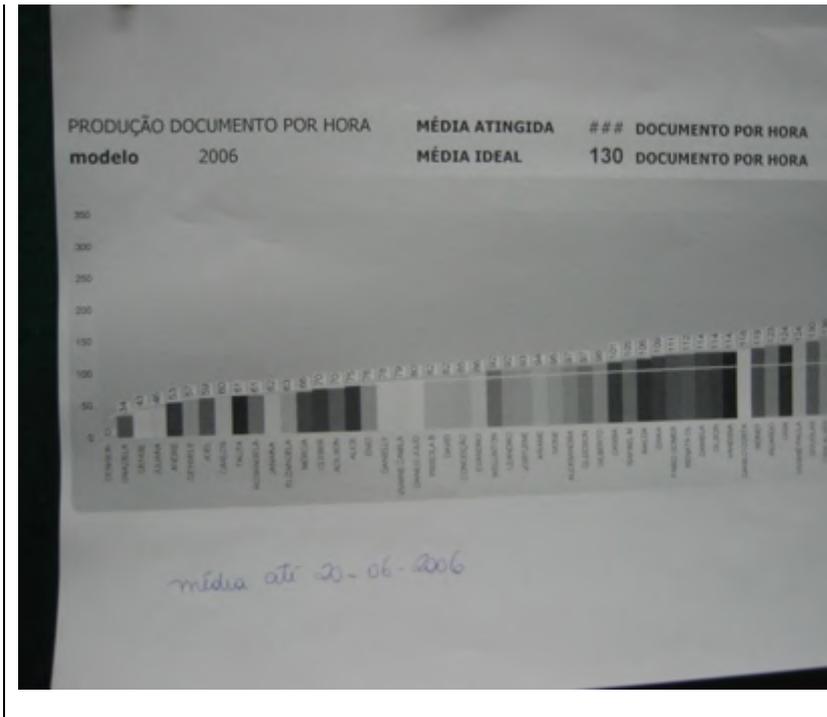
**Foto 3** – Visão geral de parte do ambiente de trabalho de Prestadora de Serviços. Observe-se a uniformidade dos postos de trabalho no quais os trabalhadores fazem uso de terminais de computadores.

**Da organização do trabalho:** Conforme já explicitado, as atividades são executadas observando as rotinas e procedimentos estabelecidos pelo BRADESCO, que acompanha e supervisiona todo o processo produtivo. Para a execução dos serviços, grande parte dos trabalhadores se utiliza de microcomputadores, acessando o aplicativo do Banco, de máquinas de captura de código de barras e de máquinas caixas.

Os dias de “picos” (começo de mês, pós-feriado e segundas-feiras) são os dias 1º, 5, 10 e 30 de cada mês, segundas-feiras e pós-feriados. Os documentos chegam acondicionados em grandes sacos, entregues por empresa de transporte de valores.



**Foto 4:** Documentos afixados no mural identificando a produtividade e o alcance ou não das metas impostas pelo banco.





**Foto 7**



**Foto 8:** Malotes recebidos das agências com numerários, envelopes e pastas de clientes para que os pagamentos, depósitos e cheques sejam processados pelos “terceirizados”



**Foto 9:** Malotes recebidos das agências com numerários, envelopes e pastas de clientes para que os pagamentos, depósitos e cheques sejam processados pelos “terceirizados”



**Foto 10:** Trabalhadores contratados por intermédio de empresa “prestadora de serviços” capturando documentos bancários e autenticando tais documentos.



**Foto 11:** Trabalhadores de empresa “prestadora de serviços”, com contratos de estagiários, autenticando documentos bancários.

**Mobiliário:** Os postos de trabalho dos trabalhadores são constituídos por mesas com superfície de trabalho fixas, não ajustáveis, algumas com bordos arredondados, outras não, com características dimensionais que não possibilitam o posicionamento e movimentação adequada dos segmentos corporais, como, por exemplo, dificuldade de posicionamento e mobilização dos membros inferiores e superiores. Em unidades como a de Curitiba, por exemplo, os móveis estão em adiantado estado de deterioração. Os espaços de trabalho não permitem um adequado posicionamento dos documentos, utensílios e equipamentos a serem manuseados pelos trabalhadores. Há insuficiência de local adequado onde os trabalhadores possam guardar seus pertences.



**Foto 12:** Bancada de trabalho fixa, não adaptável. Imagem focada na bancada, no plano de trabalho do posto do trabalhador, mostrando que ele é fixo, e não permite a adaptação do plano de trabalho às condições psicofisiológicas dos trabalhadores.



**Foto 13:** Bancadas de trabalho fixas, não adaptáveis, e sem apoio para os pés.



**Foto 14:** Bancadas de trabalho fixas, não adaptáveis, e sem apoio para os pés.

**Das condições de conforto:** Existem postos de trabalho com níveis de iluminação inferiores ao mínimo preconizado (300 lux para trabalho com teclado e 500 lux para leitura de documentos). No Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) da unidade de Porto Alegre há a identificação de postos com até 120 lux, e em Belo Horizonte de 250 lux.

## 5.2. Do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA

O documento apresentado pelo BRADESCO não identifica riscos biomecânicos, organizacionais e psicossociais, tampouco considera os trabalhadores contratados por intermédio das empresas prestadoras de serviços, identificando somente os riscos de ordem **ergômica**.

Falta caracterizar os riscos próprios das atividades administrativas, de supervisão e de atendimento por posturas inadequadas, com efeito crítico sobre a coluna vertebral. Não há diferenciação no enquadramento de riscos entre as atividades, notadamente quanto ao grau do risco.

### **5.3. Do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO**

O documento apresentado pelo BRADESCO identifica as funções, riscos, os exames necessários para o controle desses riscos e as orientações para a avaliação clínica.

Os Atestados de Saúde Ocupacional (ASO) não identificam riscos ergonômicos (organizacionais e movimentos repetitivos) para trabalhadores sujeitos a esse tipo de situação no trabalho, explicitando a ausência de riscos ocupacionais.

No PCMSO da empresa não há evidência da necessidade de exames periódicos a cada 120 dias, como indicado. Não há a evidência de que tenha ocorrido a coleta de dados existentes na empresa, indicativos de possível comprometimento da saúde decorrente do trabalho, tais como os dados referentes à sintomatologia e eventos subclínicos que, sabidamente, conforme bibliografia nacional e internacional, podem ser relacionados ao trabalho.

### **5.4. Outros elementos da tarefa**

Existem diferentes componentes das tarefas (resumidamente o que tem que ser feito – objetivos, metas, qualidade exigida, entre outros, nas condições necessárias – equipamentos, ferramentas, acesso a informações, qualidade do ambiente, entre outros), e grande parte destes não são contemplados nos documentos do Banco que se referem à identificação e controle dos riscos relacionados com o trabalho.

Caso exemplar é o aumento considerável da carga horária de trabalho dos trabalhadores, na busca da produtividade e qualidade exigida pelo BRADESCO, o que os tem sujeitado a jornadas superiores a 12 (doze) horas e a conseqüente redução do intervalo interjornada mínimo de 11 horas consecutivas entre um dia e outro de

trabalho, entre outros, condição, às vezes imperiosa para a continuidade da relação de trabalho, fato constatado em relação aos trabalhadores diaristas contratados por intermédio das empresas de trabalho temporário e das próprias “prestadoras de serviço”.

## **6. Considerações finais (Saúde e Segurança)**

Conforme conclusão constante do Apêndice B, as condições de trabalho a que estão sujeitos os trabalhadores colocados à disposição do BRADESCO, por intermédio das empresas “prestadoras de serviço” e suas subcontratadas, proporcionadas pelo Banco, expõem os trabalhadores a fatores de risco que favorecem o adoecimento relacionado ao trabalho.

## **7. Consequências da terceirização ilícita (intermediação de mão-de-obra)**

Alguns das consequências malélicas da contratação de mão-de-obra por empresa interposta levada a efeito pelo BRADESCO são elencados abaixo:

- Perda da identidade da categoria profissional a que pertencem (os trabalhadores envolvidos neste processo, apesar de exercerem atividades eminentemente bancárias, estão enquadrados na categoria dos prestadores de serviço);
- Aumento da duração normal de trabalho (a duração da jornada diária passou de 6 horas para 8h48min diárias, de segunda a sexta-feira), com a perda do módulo especial de Jornada de Trabalho dos Bancários;
- Redução da remuneração mensal (o salário básico do bancário é de R\$ 893,00 enquanto o salário básico percebido pelos empregados contratados com intermediação das “terceiras” fica na faixa dos R\$ 500,00 / R\$ 600,00 mensais);
- Perda de direitos integrantes do patrimônio jurídico dos bancários, constantes dos instrumentos coletivos celebrados (adicional de caixa, adicional noturno com percentual qualificado, Programa de Participação nos Resultados, entre outros – CCT 2005/2006 e CCT 2005 (acerca da Participação nos Lucros);
- Sujeição a condição de trabalho extrema e perversa, resultante da falta de cultura organizacional das intermediadoras de mão-de-obra (constatação de trabalho por mais de 12 horas diárias e conseqüente desrespeito aos intervalos legais - intrajornada e interjornada);

- Contratação de empregados por instrumentos não revestidos de legalidade (mera interposição de mão de obra – relação BRINK’S x LUANDRE; intermediação de mão de obra temporária por empresa sem registro válido – relação PROSERVVI x AMCN e PROSERVVI x R. AGILIDADE);
- O acometimento de responsabilidades não compatíveis com os cargos que exercem e com as remunerações que percebem, tais como Sigilo bancário, responsabilidade por danos causados, etc. (Art. 7º, inciso V, da CF: piso salarial proporcional à extensão e complexidade do trabalho);
- Perda na arrecadação da Contribuição Previdenciária, em função dos salários praticados pelas intermediadoras de mão-de-obra, que em muito divergem dos pisos da categoria dos bancários;
- A maior probabilidade de incidência do ESTRESSE e da LER/DORT, em função das condições de trabalho a que se encontram sujeitos os empregados contratados pelo Banco com intermediação das “Prestadoras de Serviços”, que em muito difere dos cuidados e dos ambientes de trabalho oferecidos aos empregados formalmente registrados pelo BRADESCO.

## 8. Conclusões

Das observações da realidade encontrada, da análise dos documentos apresentados e com embasamento na legislação vigente (Constituição da República de 1988, Decreto-Lei nº 5.452/43 – CLT, Lei nº 8.036/90, IN MTE nº 03/97, Decreto nº 4.552/02 (Regulamento da Inspeção do Trabalho), Lei nº 7855/89 (Sistema Federal de Inspeção do Trabalho), NR 28 (Fiscalização) e entendimento jurídico dominante na doutrina e jurisprudência - Súmula TST nº 331 e 239), resumidos no Apêndice A “Fundamentação Jurídica”, constatou-se a ilegalidade na contratação de mão-de-obra, pelo BRADESCO, para execução de serviços tipicamente bancários (Retaguarda Bancária e Tesouraria), de caráter permanente, integrantes de sua atividade fim.

A simples constatação de se tratar o objeto do “repasso a terceiros”, de atividade fim do Contratante (Banco), nos termos da Súmula 331 do TST, já basta para a caracterização da ilegalidade dos Contratos firmados, e reconhecimento da relação empregatícia diretamente com o Tomador de Serviços (Banco), na esteira do que estabelecem os seus incisos I e III.

Da mesma forma, as relações originadas pelas empresas prestadoras de serviços com terceiros (empresas de trabalho temporário, empresas de locação de mão de obra celetista, Agentes de Integração de Estágios, etc.) não podem ser aproveitadas pelo Tomador dos Serviços (BRADESCO), pelo fato de não ter este participado das relações, e em função da afronta à legislação vigente.

Ainda assim, verifica-se, pelos contratos de “prestação de serviços” celebrados pelo BRADESCO com os intermediadores de mão-de-obra, para execução de serviços de Retaguarda Bancária e Tesouraria, a completa subordinação jurídica destes para com aquele, na forma do estabelecimento de toda a rotina e procedimentos a serem observados, o controle dos meios de produção e da força de trabalho, o acompanhamento da produtividade e da qualidade dos serviços e, por fim, a supervisão das tarefas repassadas aos “terceiros”.

A personalidade resta configurada pelos controles da força de trabalho, que vai desde a exigência de pré-requisitos, como os atestados de idoneidade, até a liberação de acesso aos ambientes de trabalho por meio de Cartões de Serviço, passando pela possibilidade concreta de auditorias ou fiscalizações sobre os serviços e as pessoas que o executam.

Tais características também são inerentes aos trabalhadores intermediados por empresas de trabalho temporário ou empresas de colocação de mão de obra celetista, e ainda aos pretensos estagiários, sujeitos e subordinados a todos os comandos e dispositivos impostos pelo Banco aos seus ‘prestadores de serviços’. Ressalte-se que os “estagiários” compõem a mão-de-obra ainda mais barata, e totalmente desvirtuado está o instituto do estágio, vez que não há, no exercício das atividades, qualquer prática em complementação à teoria recebida na instituição de ensino, na linha de formação específica do estudante, sobressaindo-se o aspecto produtivo sobre o educativo, tudo contrariando os princípios que regem o estágio (ato educativo, assumido pela instituição de ensino, curricular e complementar do ensino), conforme Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei nº 6.494/77(estágio) e Resoluções do Conselho Nacional de Educação (CNE).

Por outro lado, ainda que o trabalho de campo tenha sido feito em apenas parte dos locais de trabalho constantes dos Anexos dos Contratos de “Prestação de Serviços” analisados, com ampla amostragem em diversos Estados da Federação,

verifica-se que a realidade fática, quando presente a realização de Atividades Bancárias por empregados contratados pelos bancos com intermediação de “prestadoras de serviços,” em nada difere em função da empresa interposta, na esteira do que determinam os Contratos de “Prestação de Serviços”, que também em muito se assemelham.

Nesta esteira, resta necessário reconhecer que todo o processo implementado pelo BRADESCO, de contratação de mão-de-obra por empresa interposta, salvo nos caso excepcionais de trabalho temporário nos termos da Lei nº 6.019/74, para realização das atividades de Retaguarda Bancária e Tesouraria, afronta o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, bem como a inteligência dos preceitos contidos na Súmula 331 do TST, os princípios basilares do Direito de Trabalho (proteção, primazia da realidade, identificação legal do empregado e do empregador, integração do trabalhador à empresa etc.), o que atrai a incidência da norma insculpida no art. 9º da CLT, que afirma serem nulos de pleno direito os atos praticados com objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na Consolidação das leis do trabalho.

Assim, em face do narrado, e da análise dos documentos a que a Inspeção do Trabalho teve acesso em função dos trabalhos de campo, lavrou-se o presente Auto de Infração, capitulado no art. 41, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho, por manter 1693 (um mil seiscentos e noventa e três) empregados sem o devido registro em Livro, Ficha ou Sistema Eletrônico competente, considerando como tais todos os trabalhadores encontrados ou alcançados pelas ações fiscais, intermediados por empresas “terceiras”, prestando serviços próprios de bancários, na atividade-fim do Banco, com personalidade e subordinação, através de contratos que não atendem aos requisitos de uma terceirização lícita, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviço, nos termos da Súmula nº 331 do TST, e artigos 2º, 3º, 8º e 9º da CLT.

São Paulo/SP,        de        de 2006.

Paulo Antonio Barros Oliveira

Maria Cristina Serrano Barbosa

Auditor-Fiscal do Trabalho - DRT RS

Auditor-Fiscal do Trabalho - DRT PE

Gustavo Gonçalves Silva

Auditor-Fiscal do Trabalho - DRT CE

Eduardo João da Costa

Auditor-Fiscal do Trabalho - DRT SC

Luis Alexandre de Faria

Auditor-Fiscal do Trabalho - DRT SP

José Maria Coutinho

Auditor-Fiscal do Trabalho - DRT SP

Maria de Lourdes G. F. Moure

Auditor-Fiscal do Trabalho - DRT SP

Recebi em     /     /

---

BANCO BRADESCO S.A.

**MINISTÉRIO  
DO TRABALHO  
E EMPREGO**

**SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO – SIT**

**Relatório Fiscal – Volume 1**

---

**Parte Integrante do Auto de Infração nº 01216853-0**

**Autuado:** BANCO ABN AMRO REAL

**CNPJ:** 33.066.408/0001- 15

**Equipe Nacional de Fiscalização**

Eduardo João da Costa    AFT-DRT/PE  
Gustavo Gonçalves Silva    AFT-DRT/SP  
José Maria Coutinho    AFT-DRT/RS  
Luís Alexandre de Faria  
Maria Cristina Serrano Barbosa  
Maria de Lourdes Moure  
Paulo Antônio Barros Oliveira

AFT-DRT/SC

AFT-DRT/CE

AFT-DRT/SP

AFT-DRT/SP

**OUTUBRO – 2006**

## SUMÁRIO

Objetivo da Ação Fiscal_____	07
Equipe Nacional de Fiscalização_____	07
Empresa Fiscalizada_____	08
Histórico da Ação Fiscal_____	11
Relatório da Fiscalização_____	11
1. Situação Encontrada – Formalidades_____	12
1.1. Qualificação das empresas contratadas_____	12
A- Serviços de Retaguarda_____	13
B - Serviços de Tesouraria1.2. Análise dos contratos firmados com Banco_____	14
1.2.1. Contrato com a Proservvi Empreendimentos. _____	14
1.2.2. Contrato com a Brinks Segurança e Transporte de Valores_____	21
1.2.3. Contrato com a Proforte SA Transp. de Valores_____	23
1.2.4. Contrato com a Prosegur Brasil SA Transportadora de Valores e Segurança. _____	23
1.2.5. Contrato com a Preserve Segurança e Transporte de Valores Ltda_____	24
1.2.6. Contrato com a Transforte Alagoas Vigilância e Transp. de Valores Ltda_____	24
1.2.7. Contrato com a Protege SA Proteção e Transporte de Valores_____	25
1.3. Qualificação das empresas subcontratadas_____	25
1.4. Análise das “subcontratações_____	26
1.4.1. Contrato firmado entre a Proservvi e a Sigma Delta_____	26
1.4.2. Contrato firmado entre a Proservvi e a AMCN_____	26
1.4.3. Contrato firmado entre a Proservvi e a Conape_____	27
1.4.4. Contrato firmado entre a Conape e a Prosegur_____	27
1.4.5. Contrato firmado entre a Luandre e a Brinks_____	28

2. Situação Encontrada – Realidade	28
2.1. Panorama nacional	28
2.2. Estabelecimentos fiscalizados em São Paulo	32
2.2.1. Sede da Brinks – Site marechal	33
2.2.2. Sede da Proservvi - Site Barão	35
2.3. Estabelecimentos Fiscalizados em Belo Horizonte	36
2.3.1. Sede da Prosegur – Site Guaratã	36
2.3.2. Sede da Proforte – Site Caiçara	37
2.4. Estabelecimentos Fiscalizados no Recife	38
2.4.1. Sede da Liserve – Site Creoulas	38
2.4.2. Sede da Preserve	39
2.5. Estabelecimento fiscalizado em Fortaleza	40
2.5.1. Sede da Transforte	40
2.6. Estabelecimentos fiscalizados em Florianópolis	41
2.6.1. Sede da Protege	41
2.7. Estabelecimentos fiscalizados em Porto Alegre	41
2.7.1. Sede da Brinks	42
2.8. Estabelecimentos fiscalizados em Curitiba	42
2.8.1. Sede da Brinks	42
3. Da Ilegalidade da “terceirização”(intermediação de mão-de-obra)	43
3.1. Atividades bancárias	43
3.1.1. Atividades bancárias realizadas nas Centrais Operacionais – CO	43
3.1.2. Atividades bancárias realizadas nas Tesourarias	47
3.2. Subordinação Jurídica – Controle Diretivo	48
3.2.1. Gestão Hierarquizada	48

3.2.2. Elaboração, treinamento e controle dos procedimentos_____	50
3.2.3. Emissão de ordens pelo banco_____	50
3.2.4. Fornecimento de controle de senhas de acesso aos sistemas_____	50
3.2.5. Acesso a informações sigilosas_____	51
3.2.6. Subcontratação_____	51
3.2.7. Propriedade dos equipamentos e sistemas_____	51
3.3. Caracterização da relação de emprego com o banco_____	52
3.3.1. Pessoalidade/ Não-eventualidade_____	53
4. Das condições de segurança e saúde_____	53
4.1. Mobiliário e equipamentos_____	53
4.2. Da organização do trabalho_____	55
4.3. Do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA_____	55
4.4. Do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO_____	56
4.5. Das irregularidades encontradas_____	56
5. Conseqüências da terceirização ilícita (intermediação de mão-de-obra)_____	58
5.1. Instituições financeiras e trabalho dos bancários_____	58
5.2. Trabalho bancário executado por empregados contratados por empresa interposta	58
6. Conclusões_____	59

Apêndice A – Fundamentação jurídica

Apêndice B – Aspectos relacionados à saúde e à segurança no trabalho

Relação de Anexos

## **RELAÇÃO DE DOCUMENTOS ANEXOS**

### **RELAÇÃO DE ANEXOS –VOLUME 1**

01- Estatuto Social do ABN AMRO REAL S/A (AGE de 29.04.2004), Ata das Assembléias Gerais Ordinária e Extraordinária (29.04.2004), Ata das Assembléias Gerais Extraordinária (21.06.2004);

02 - Ata de Reunião de Diretoria – ABN, de 01.03.2006;

03 – Aviso de Fato Relevante – Aquisição de controle acionário do Banco Sudameris, de 13 de junho de 2003;

04- Estatuto Social e eleição da diretoria do SUDAMERIS (AGE 24.10.2003 e 29.04.2005);

05 – Quadro de horário dos funcionários dos CO – Centros Operacionais, do ABN e SUDAMERIS;

06 – Contrato Social e alterações da PROSERVVI Empreendimentos;

07 – Contrato Social e alterações da PROSERVVI Banco de Serviços;

08 – Contrato Social (30ª alteração) da sociedade denominada Transforte Alagoas – Vigilância e Transporte de Valores Ltda, de 23.05.2005;

09 – Estatuto Social da Prosegur Brasil S/A, Transportadora de Valores e Segurança (AGE de 31.10.2005);

10 – Estatuto Social da Proforte S/A Transporte de Valores (AGE de 21.07.1997 e 23.12.2003);

11 – Contrato Social (20ª alteração) da Preserve Segurança e Transporte de Valores Ltda, de 16.08.2005;

### **RELAÇÃO DE ANEXOS –VOLUME 2**

12 – Contrato de prestação de serviços celebrado entre ABN e o consórcio CSP – SIEMENS PROSERVVI, de 15.09.2004;

12.A - Anexo A – descrição dos serviços do contrato ABN e Consórcio CSP;

- 12.B - Anexo B – listas das afiliadas controladas sujeitas ao contrato ABN e Consórcio CSP;
- 12.C - Anexo C – volumes e localidades do contrato ABN e Consórcio CSP;
- 12.D - Anexo D – requisitos mínimos de segurança do contrato ABN e Consórcio CSP;
- 12.E - Anexo E – posições – chaves das fornecedoras do contrato ABN e Consórcio CSP;
- 12.F - Anexo F – níveis de serviço do contrato ABN e Consórcio CSP;
- 12.G - Anexo G – planos de contingência do contrato ABN e Consórcio CSP;
- 12.H - Anexo H – tabela de preços do contrato ABN e Consórcio CSP;
- 12.I - Anexo I – modelo de termo de confidencialidade do contrato ABN e Consórcio CSP;
- 12.J - Anexo J – governança do contrato ABN e Consórcio CSP;
- 12.K - Anexo K – plano de implementação do contrato ABN e Consórcio CSP;
- 13 - Notas Fiscais emitidas pela PROSERVVI para o ABN, ano 2004 – São Paulo;
- 14 – Notas Fiscais emitidas pela PROSERVVI para o ABN, ano 2005/2006 – São Paulo;
- 15 - Notas Fiscais emitidas pela PROSERVVI para o ABN, vários Estados;
- 16 – Notas Fiscais emitidas pela PROSERVVI para o SUDAMERIS, vários estados;
- 17- Comunicado importante aos funcionários – Controle acionário – PROSERVVI, de 18.07.2006;
- 18 – Contrato (e distrato) de prestação de serviços de preparação, tratamento de documentos celebrado entre o BANCO REAL e a TRANSPEV – Processamento e Serviços Ltda, de 22.05.1997;
- 19 – Contrato (e aditivos) de prestação de serviços de manuseio e recontagem de numerário celebrado entre o BANCO REAL e a BRINK’S Segurança e Transporte de Valores Ltda, de 01.05.1996;
- 20 – Contrato de prestação de serviços de preparação de numerários celebrado entre o SUDAMERIS e a BRINK’S Segurança e Transporte de Valores Ltda, de 02.01.2002;
- 21 – Instrumento particular de comodato celebrado entre a comodante BRINK’S Segurança e Transporte de Valores Ltda e o comodatário ABN, de 18.03.2002;

- 22 – Contrato (e aditivo) particular de contrato de sublocação de imóveis para fins não residenciais e outras avenças celebrado entre a sublocadora BRINK’S Segurança e Transporte de Valores Ltda e a sublocatária PROSERVVI Empreendimentos e Serviços Ltda, de 01.04.2005;
- 23 – Notas Fiscais emitidas pela BRINK’S para o ABN e para o Sudameris;
- 24 – Notas Fiscais emitidas pela BRINK’S para a PROSERVVI (subcontratação);
- 25 – Contrato (e aditivo) de prestação de serviços de manuseio e recontagem de numerário celebrado entre BANCO REAL e a PROFORTE S/A, Transporte de Valores, de 24.10.1992;
- 26 - Notas Fiscais emitidas pela PROFORTE S/A para o ABN e SUDAMERIS;
- 27 - Notas Fiscais emitidas pela PROFORTE S/A para a PROSERVVI (subcontratação);
- 28 – Contrato (e aditivo) de prestação de serviços de manuseio e recontagem de numerário celebrado entre BANCO REAL e a PROSEGUR Brasil S/A - Transporte de Valores e Segurança, de 06.06.1997;
- 29 – Contrato de prestação de serviços de tesouraria celebrado entre a PROSEGUR Brasil S/A - Transporte de Valores e Segurança e o SUDAMERIS, de novembro de 1999
- 30 – Notas Fiscais emitidas pela PROSEGUR para o ABN;
- 31 – Aditivo ao contrato de prestação de serviços de manuseio e recontagem de numerário e transporte de valores, celebrado entre o ABN e TRANSFORTE Alagoas Vigilância e Transporte de Valores Ltda, de 15 de fevereiro de 2005;
- 32 – Nota Fiscal emitida pela TRANSFORTE Alagoas para o ABN;
- 33 – Contrato de prestação de serviços de manuseio e recontagem de numerário celebrado entre BANCO REAL e PROTEGE – Proteção e Transporte de Valores S/C Ltda, de 01 de junho de 1997;
- 34 – Contrato de prestação de serviços de preparação de numerários, celebrado entre SUDAMERIS e PROTEGE - Proteção e Transporte de Valores S/A, de 02 de janeiro de 2002;
- 35 – Nota fiscal emitida pela PROTEGE para o ABN;
- 36 – Documentos da subcontratação da SIGMA Delta Ltda pela PROSERVVI e, de 11 de abril de 2006;

- 37 - Documentos da subcontratação da AMCN – Assessoria e Consultoria de Recursos Humanos Ltda, pela PROSERVVI, de 17 de janeiro de 2003;
- 38 – Documentos da subcontratação da CONAPE Serviços Ltda, pela PROSERVVI, de 11 de março de 2005;
- 39 - Nota Fiscal emitida pela CONAPE para a PROSERVVI;
- 40 – Documentos da subcontratação da CONAPE Sociedade Civil Ltda, pela PROSEGUR Sistema Segurança Ltda, de 22 de abril de 2002;
- 41 - Nota Fiscal emitida pela CONAPE para a PROSEGUR Brasil S/A;
- 42 – Documentos da subcontratação da LUANDRE Ltda, pela BRINK’S Segurança e Transporte de Valores Ltda, de 19 de abril de 2006;
- 43 – Notificações Para Apresentação de Documentos das empresas envolvidas na ação fiscal;
- 44 – Autos de Infrações lavrados;
- 45 – Organograma dos CO – Centros Operacionais e de distribuição de serviços do ABN;
- 46 – Manual de procedimento do Banco ABN;
- 47 – Avisos e Instruções aos trabalhadores encontrados afixados nos locais dos CO – Centros Operacionais;
- 48 – Relação dos trabalhadores da PROSERVVI;
- 49 – Folha de ponto PRESERVE/ PE;
- 50 – Relação de recepção de malotes do SUDAMERIS;
- 51 – Documentos relativos aos serviços bancários da retaguarda ABN;
- 52 – Documentos relativos aos serviços bancários da compensação ABN;
- 53- Documentos relativos aos serviços bancários da tesouraria ABN;
- 54 – Documentos relativos aos serviços bancários do CO – centro operacional;
- 55 - Documentos relativos aos serviços bancários do setor de pesquisa;
- 56- Termo de responsabilidade;
- 57 – Comunicação eletrônica trocados entre o ABN e a PROSERVVI;

58 – Documentos de movimentação bancária;

59 – Correspondência eletrônica da BRINK'S para a fiscalização enviando a relação de trabalhadores à disposição dos bancos e por filiais;

### **Objetivo da Ação Fiscal**

O presente relatório, parte integrante do auto de infração nº **01216853-0**, capitulado no art. 41, *caput*, da CLT, resulta de fiscalização realizada pela Auditoria Fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego, por determinação da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT/MTE), com o objetivo de verificar a regularidade da “terceirização” praticada pelas instituições financeiras. A fiscalização, com **abrangência nacional**, foi realizada entre os meses de junho/2006 a Setembro/2006, com visitas de inspeção nos diversos locais onde são realizados os serviços “terceirizados”, nos Estados de São Paulo, Minas Gerais, Santa Catarina, Rio Grande do Sul, Paraná, Pernambuco e Ceará.

### **Objeto da Ação Fiscal**

A ação fiscal teve por objeto a fiscalização das atividades de tesouraria bancária e aquelas que genericamente foram designadas de retaguarda, quando realizadas por meio de contratos de “prestação de serviços” com empresas diversas.

### **Equipe Nacional de Fiscalização**

Eduardo João da Costa DRT/SC – CIF 03043-0

Gustavo Antônio Gonçalves Silva DRT/CE – CIF 03169-0

José Maria Coutinho DRT/SP – CIF 03482-7

Luís Alexandre de Faria DRT/SP – CIF 02473-2

Maria Cristina Serrano Barbosa DRT/PE - CIF 03013-9

Maria de Lourdes DRT/SP - DRT/SP - CIF 30280-5

Paulo Antônio Barros Oliveira DRT/RS – CIF 40233-8

### **Empresa Fiscalizada**

- Qualificação:

Razão Social: Banco ABN AMRO REAL S.A.

CNPJ: 33.066.408/0001-15

End.Matriz: Av. Paulista nº 1374, 3º andar, São Paulo/SP.

- Objeto social:

De acordo com o art. 4º do Estatuto Social (**doc.01**), a empresa tem como objeto social: *“a prática de todas as operações passivas e acessórias inerentes às respectivas carteiras autorizadas (comercial, de investimentos, de crédito, financiamento e investimentos, crédito imobiliário e de arrendamento mercantil, inclusive câmbio) de acordo com as disposições legais e regulamentares em vigor”*.

- Responsáveis:

Diretor Presidente:

Fábio Colletti Barbosa  
CPF: 771.733.258-20  
RG: 5.654.446-7 SSP/SP  
End.: Av. Paulista nº 1374, São Paulo-SP

Diretores Vice-Presidentes:

João Roberto Gonçalves Teixeira  
CPF: 806.452.757-00      RG: 5.343.221-8-IFP/RJ  
José de Menezes Berenguer Neto  
CPF: 079.269.848-76  
RG: 13.864.600 4 SSP/SP

Michiel Frans Kerbert  
CPF: 870.386.767-68  
RINE W339432-1 DELEMAF/SP

Pedro Paulo Longuine  
CPF: 025.986.508-75  
RG: 8645275-7 SSP/SP

O Banco ABN AMRO Real SA incorporou o **Banco Real SA**, CNPJ 17.156.514/0001-33, conforme consta de Ata de Assembléia Geral Extraordinária realizada em 28.01.2000 e adquiriu o controle acionário do **Banco Sudameris Brasil SA**, em 13.06.2003 de acordo com publicação no D.O.E. (**doc.03**).

### **Histórico da Ação Fiscal**

A presente ação fiscal teve o objetivo de verificar a procedência de denúncia formulada em 09/05/2006, pela CONTRAF - Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro, a respeito da ilicitude da terceirização de serviços bancários e das precárias condições de trabalho dos empregados contratados por meio de empresas prestadoras de serviços aos bancos, conforme consta da denúncia.

Tendo em vista o teor, a gravidade e a abrangência da denúncia, a Secretaria de Inspeção do Trabalho do MTE (SIT) montou equipe nacional de fiscalização, com enfoque multidisciplinar, constante dos Auditores-Fiscais do Trabalho Eduardo João da Costa, Gustavo Gonçalves Silva, Maria Cristina Serrano Barbosa, Paulo Antônio Barros Oliveira, José Maria Coutinho, Luís Alexandre de Faria e Maria de Lourdes Moure.

A ação fiscal teve início em junho/2006, na cidade de São Paulo, com a participação dos Procuradores do Trabalho Ronaldo Lima dos Santos e Milena Cristina Costa, nas visitas de inspeção em diversos estabelecimentos onde ocorre a "terceirização" de atividades do Banco ABN. Foram entrevistados empregados "terceirizados", "diaristas", "horistas", "estagiários", seus superiores e empregados

registrados pelo banco, lotados nos locais da prestação de serviços terceirizados. A fiscalização observou e fotografou as condições de trabalho, recolheu cópias de documentos importantes para a elaboração do diagnóstico ora apresentado, notificou o banco, as empresas por ele contratadas e as empresas subcontratadas, fornecedoras de mão-de-obra, a apresentar documentos a fim de complementar as informações colhidas no local sobre a realidade encontrada.

Constatado que o principal contrato de “terceirização” de atividades foi celebrado com a empresa PROSERVVI, e tem abrangência nacional, a partir do diagnóstico realizado em São Paulo, em julho/2006, a Inspeção do Trabalho elegeu critérios e prioridades para dar continuidade à fiscalização, ampliando a amostragem em nível nacional. Em agosto/2006 a equipe realizou visitas de inspeção nas cidades do Recife/PE, Florianópolis/SC, Fortaleza/CE, Belo Horizonte/MG, Curitiba/PR e Porto Alegre/RS, confirmando que a situação encontrada em São Paulo reproduz-se nos demais Estados, com a contratação das mesmas ou de outras empresas prestadoras de serviços. Em cada Estado, Auditores-Fiscais da DRT local também participaram das ações, em colaboração com a equipe nacional: César Natal P. Pereira, Márcia Caproni Silva e Márcia Regina B. C. Morate da DRT/PR; Augusto da Veiga Leite e Átila Silva e Souza, da DRT/MG; José Adilson Pereira da Costa, Alcedina Leal, Inês Sabino, Solange Mendonça, Vanessa Patriota e Murilo Almeida, da DRT/PE

Embora regularmente notificado nos diversos Estados, o Banco ABN AMRO Real não apresentou os documentos solicitados pela fiscalização, especialmente aqueles relativos aos serviços que “terceiriza”, numa clara e vã tentativa de impedir o trabalho da fiscalização, ocultando evidências da ilicitude desses contratos. Por esta razão foram lavrados os autos de infração (**doc.44**), capitulados no art. 630 § 3º e 4º da CLT. A análise conjunta das entrevistas realizadas, a observação do trabalho no local da sua prestação, os demais elementos de prova obtidos no local, a exemplo do uso de documentos bancários e de sistemas informatizados do banco pelos “terceirizados”, bem como os documentos apresentados pelas empresas contratadas, possibilitaram à fiscalização alcançar o seu objetivo de elaborar um diagnóstico aprofundado sobre o tema e **concluir pela ilicitude da terceirização** procedida pelo BANCO, que se utilizou de empresas “prestadoras de serviços” para intermediar a contratação de trabalhadores para a execução de atividades próprias de bancários, definindo procedimentos e prazos, fiscalizando a execução e operacionalidade das rotinas, cedendo e instalando máquinas e sistemas informatizados de entrada de dados.

As atividades desempenhadas com pessoalidade, habitualidade e subordinação, pelos trabalhadores “terceirizados”, visam a atender **necessidades permanentes e essenciais** do Banco Real e do Sudameris que, sem elas, não poderiam continuar a prestar seus serviços. Os dois bancos pertencem ao mesmo grupo econômico ABN AMRO, do que se concluiu ser o Banco ABN AMRO REAL o **empregador único** de todos os empregados irregularmente contratados.

A fiscalização foi concluída com a lavratura dos Autos de Infração abaixo relacionados, com levantamento de débito do FGTS e Contribuição Social do período de janeiro/2003 a agosto/2006, em nome do Banco ABN AMRO REAL S.A. Foram alcançados os trabalhadores que prestavam serviços ao BANCO REAL e ao BANCO SUDAMERIS **no Brasil**, com intermediação das empresas PROSERVVI EMPREENDIMIENTOS (BR), PROSERVVI BANCOS (BR), BRINKS (SP, RS), PROFORTE (MG), PROSEGUR (MG), PROTEGE (SC), TRANSFORTE (CE) e PRESERVE (PE), nas condições descritas neste relatório. Foram alcançados não só os empregados que mantinham contratos de trabalho formalizados com as prestadoras de serviços acima relacionadas, como também aqueles que estavam em situação ainda mais precarizada, na condição de “estagiários”, “diaristas”, ou “horistas”, contratados por empresas de trabalho de temporário SIGMA DELTA (PROSERVVI/SP), AMCN (PROSERVVI/SP), LUANDRE (BRINKS/SP), CONAPE (PROSERVVI/MG) ou, simplesmente “empregados sem registro”, todos trabalhando nas mesmas condições relatadas, em que se comprova a descaracterização da terceirização, do contrato temporário e do contrato de estágio.

<b>Auto de Infração</b>	<b>Irregularidade</b>
01 Nº <b>01216853-0</b>	Manter empregados sem registro
02 Nº <b>01216854-8</b>	Não anotar CTPS
03 Nº <b>01216855-6</b>	Não informar ao CAGED
04 Nº <b>01216856-4</b>	Não informar RAIS/2003
05 Nº <b>01216857-2</b>	Não informar RAIS/2004
06 Nº <b>01216858-1</b>	Não informar RAIS/2005
07 Nº <b>01216859-9</b>	Não pagar salário (piso, HE, AN, RSR)

08 bancário	<b>Nº 01216860-2</b>	Exceder de 6 horas a jornada do
09 de 2 horas	<b>Nº 01216861-1</b>	Prorrogar a jornada além do limite
10 entre jornadas	<b>Nº 01216862-9</b>	Não conceder descanso de 11 h
11	<b>Nº 01216863-7</b>	Descumprir convenção coletiva
12	<b>Nº 01216864-5</b>	Não depositar FGTS
13 mensal	<b>Nº 01216865-3</b>	Não recolher a Contribuição Social

## Relatório da Fiscalização

### 1. Situação Encontrada – Formalidades

Do ponto de vista **formal**, os bancos ABN AMRO Real e o Banco Sudameris firmaram contrato de natureza civil com a Proservvi Empreendimentos e Serviços Ltda, de **abrangência nacional**, para a “prestação de serviços” de retaguarda bancária (incluindo preparação, triagem, conferência, guarda e expedição de documentos, títulos e valores). Em cada Estado, os bancos firmaram também contratos de “prestação de serviços” de tesouraria, (incluindo manuseio, recontagem e custódia de numerário) com empresas diversas, todas especializadas em vigilância e transporte de valores, a exemplo da Brinks (SP, PR, RS), Proforte (MG), Prosegur (MG), Preserve (PE), Transforte (CE) e Protege (SC). Em alguns casos, o contrato foi firmado apenas com o Banco ABN AMRO Real, detentor do controle acionário do Sudameris, não havendo instrumento formal de contratação pelo Sudameris, segundo informação da empresa.

A Proservvi firmou contratos com empresas fornecedoras de mão-de-obra temporária (Sigma Delta, AMCN e CONAPE) para o fornecimento de parte da mão-de-obra necessária, sem o atendimento das condições impostas pela Lei 6.019/74. Utiliza também mão-de-obra adicional subcontratada por algumas das empresas de vigilância (Brinks, Proforte), embora não tenha apresentado contrato formal, e grande número de “estagiários”, formalmente contratados.

Na realidade relatada no item 2 deste relatório, independentemente da empresa contratada, ou da existência ou não de instrumento formal de contratação pelo Sudameris, os serviços de retaguarda e de tesouraria bancária do Banco ABN Real e do Banco Sudameris, em geral, funcionam nos estabelecimentos das empresas de vigilância, sob forte esquema de segurança, chamados de “bases fortes” que se constituem em verdadeiros “bancos”, já que é nesses locais que se processam todas as operações bancárias, bem como a guarda protegida dos documentos e valores depositados pelos clientes dos bancos.

Ainda do ponto de vista formal, no que diz respeito à utilização dos imóveis, ressalte-se a existência de contratos de sublocação de imóvel da Brinks para a Proservvi (**doc.22**) e contratos de comodato de área de imóvel firmado entre a Brinks e o banco (**doc.21**), apresentada apenas em São Paulo.

De forma esquemática o quadro abaixo resume a **situação formal** referente aos **contratos firmados** pelos bancos (ABN ou Sudameris) nos Estados inspecionados pela fiscalização, como **amostragem da situação nacional**:

Contratos	Retaguarda	Tesouraria
SP	Proservvi Empreendimentos Serviços Ltda	Brinks Segurança e Transp.de Valores Ltda

	Subcontratadas: Sigma Delta Ltda AMCN Assessoria e Consultoria de RH Ltda	Subcontratada: Luandre
<b>MG</b>	Proservvi Empreendimentos Serviços Ltda Subcontratada: Conape Serviços Ltda	Proforte SA Transp. de Valores
		Prosegur Brasil SA Transp. de Valores e Segurança
<b>PE</b>	Proservvi Empreendimentos Serviços Ltda	Preserve Segurança e Transp. de Valores Ltda
<b>CE</b>	Proservvi Empreendimentos Serviços Ltda	Transforte Alagoas Vigilância e Transp. de Valores Ltda
<b>SC</b>	Proservvi Empreendimentos Serviços Ltda	Protege SA Proteção e Transporte de Valores
<b>RS</b>	Proservvi Empreendimentos Serviços Ltda	Brinks Segurança e Transp.de Valores Ltda
<b>PR</b>	Proservvi Empreendimentos Serviços Ltda	Proservvi Empreendimentos Serviços Ltda

## 1.1. Qualificação das empresas contratadas

### A- Serviços de Retaguarda

Razão Social: **Proservvi Empreendimentos e Serviços Ltda**

CNPJ: 00.395.792/0001-40 (matriz)

End.: Av. Corifeu de Azevedo Marques, 1975, Butantã, São Paulo, SP

Sócios: 1- Proservvi Banco de Serviços SA (49.999 quotas do capital social)

CNPJ 65.704.413/0001-00

End. Rua dos Estudantes, 600-B, Moinho Velho, Cotia, SP

Conselho de Administração:

- Emílio Navas Cominato (Presidente) – CPF 038.905.208-63
- Wilson Olivieri (Diretor Financeiro) – CPF 011.641.168-60
- Berardino Carbone (membro)
- Patrice Phillipe Nogueira Batista Etlin (membro) – 042.310.558-23
- Erwin Theodor Herman Louise Russel (membro)
- Ernest George Bachrach

2- Advent Processamento e Participações Ltda (01- uma quota do capital social)

CNPJ 06.964.834/0001-01

End. Rua Funchal, 263, 10º andar, sala 14-F, São Paulo/SP.

Administrador: Patrice Phillipe Nogueira Batista Etlin – CPF 042.310.558-23

Objeto Social: *“prestação de **serviços administrativos auxiliares** de manuseio, triagem, preparação, expedição, conferência, guarda de documentos, geração e transmissão de arquivos ‘lógico-digitais’ e serviços correlatos.”* (cláusula 2ª do Contrato Social, 13ª alteração).

#### Informações adicionais sobre a empresa:

- Os dados constam da última alteração contratual apresentada pela empresa **(doc.06)**;

- A empresa Proservvi Empreendimentos e Serviços Ltda foi constituída em 31/10/1994, com razão social de Partner Consultores Ltda, alterando sua denominação para Proservvi Informática Ltda em 22/06/1998 e passando para a atual denominação

em 01/03/00. Nesse período, efetuou várias alterações no objeto social e na composição societária, em que participaram diversas pessoas físicas e jurídicas (New Space Serviços e Representações Ltda, Élan Consultoria e Participações Ltda, DTC Sistemas e Tecnologia Ltda), embora tenha mantido, em todas as alterações, a maioria do capital social em nome do atual Presidente Sr. Emílio Navas Cominato, ou de empresa de sua propriedade;

- A empresa Proservvi Banco de Serviços SA, atual detentora da maioria do capital social da Proservvi Empreendimentos, foi constituída em 26/09/1993, com a razão social de Proservvi Processamento e Serviços Ltda, alterando sua denominação para Proservvi Processamento e Sistemas Ltda em 25/06/1996 e posteriormente para Proservvi Banco de Serviços Ltda em 14/11/1996, sendo transformada em sociedade anônima em 15/12/04. Neste período, sofreu várias alterações do objeto social e da composição societária, em que participaram diversas pessoas físicas e jurídicas (New Space Serviços e Representações Ltda, Élan Consultoria e Participações Ltda, DTC Sistemas e Tecnologia Ltda), embora tenha mantido, em todas as alterações, a maioria do capital social em nome do atual Presidente Sr. Emílio Navas Cominato, ou de empresa de sua propriedade;

- De acordo com informações obtidas durante a fiscalização e correspondências publicadas em quadros de avisos nos locais de trabalho (**doc.17**), **o controle acionário da Proservvi foi adquirido pela empresa americana Fidelity National Information Services, Inc e fará alteração de razão social para Fidelity BPO Brasil Ltda (doc.17)**. Até o encerramento da presente fiscalização, a Proservvi não apresentou documento comprobatório da referida alteração contratual.

#### **B - Serviços de Tesouraria**

Razão Social: **Proservvi Empreendimentos e Serviços Ltda**

OBS: dados informados no item A – (Serviços de Retaguarda, acima).

Razão Social: **Brinks Segurança e Transp. de Valores Ltda**

CNPJ: 60.860.087/0001-07

End.: Rua Rosa e Silva, 104, Santa Cecília, São Paulo, SP

Razão Social: **Proforte SA Transp. de Valores**

CNPJ: 00.116.506/0003-22 (Filial BH) – Matriz em Goiânia/GO

End.: Rua Carlos Luz, 695, Caiçara, Belo Horizonte, MG

Objeto Social: “prestação de serviços de (i) **transporte de valores e vigilância** à estabelecimentos financeiros, comerciais, industriais e outros; (ii) **guarda, custódia e manuseio de valores**; e (iii) **monitoramento de alarmes**” ( art. 3º do Estatuto Social, alterado em 23/12/2003, **doc.10**) (grifos acrescidos)

Objeto Social anterior: “prestação, em qualquer de suas formas não vedadas pela legislação específica vigente, de serviços de **vigilância e segurança, armada e desarmada**, interna e externa, a organizações públicas e particulares, instituições financeiras, industriais, comerciais e residenciais, bem como as atividades inerentes **ao transporte de valores de qualquer natureza, títulos, cheques, dinheiro, jóias, documentos** e quaisquer outros papéis relacionados com esse transporte ou dele decorrente, em viaturas próprias ou alheias sob a sua guarda, **serviços de guarda e custódia de valores**, bem como os de **tesouraria e compensação de cheques.**” (grifos acrescidos)

Razão Social: **Prosegur Brasil SA Transportadora de Valores e Segurança**

CNPJ: 17.428.731/0001-35 (Matriz BH)

End.: Rua Guaratã, 633, Prado, Belo Horizonte, MG

Objeto Social: “Constitui objeto social da sociedade **o transporte e a custódia de bens e valores de terceiros, a prestação de serviços de escolta armada e de pagamento e atividades afins**”.

§1º A Sociedade prestará serviços de transporte intermodais de valores, abrangendo o território nacional e para o exterior, diretamente ou através de convênios ou ajustes com empresas estrangeiras.

§2º Prestará a sociedade serviços de **segurança pessoal e eletrônica; vigilância patrimonial, armada e desarmada**; transporte de valores; garantir o transporte de qualquer outro tipo de carga, **abastecimento de caixas eletrônicos; vigilância e segurança privada** à pessoas, a estabelecimentos comerciais, indústrias, de prestação de serviços, residenciais, instituições financeiras, entidades, órgãos e empresas, sejam públicos ou privados.

§3º Prestará à sociedade serviços de transporte de documentos e títulos de crédito.

(art. 3º do Estatuto Social, **doc.09**). (Grifos acrescidos)

Razão Social: **Preserve Segurança e Transporte de Valores Ltda**

CNPJ: 11.179.264/0001-70

End.: Rua Afonso Pena, 332, Santo Amaro, Recife, PE

Objeto Social: “(a) transporte de valores; (b) serviços de **tesouraria em geral**; (c) serviços de vigilância patrimonial para bancos, instituições financeiras, estabelecimentos industriais e comerciais, residências e condomínios; e (d) segurança eletrônica” (art. 4º do Contrato Social consolidado em 16/08/2005, **doc.11**) (grifos acrescidos)

Razão Social:**Transforte Alagoas Vigilância e Transp. de Valores Ltda**

CNPJ: 12.490.181/0003-22 (filial Fortaleza)

End.: Avenida Francisco Sá, 2455, Jacarecanga, Fortaleza, CE

Objeto Social: “[...]1.O planejamento e execução de serviços de **vigilância bancária** [...];2. A prestação de serviços de **transporte de valores, títulos de crédito, cheques, dinheiro, jóias, documentos, valores mobiliários e outros papéis ou artigos que necessitem de transporte seguro, em viaturas apropriadas e sob proteção**; 3. Prestação de serviços especializados de **vigilância e guarda, armada ou desarmada, ostensiva ou não [...]**;4.Prestação de **serviços logísticos a terminais de auto-atendimento**; 5. **Custódia de valores em caixa forte ou cofre forte**; 6. **Tratamento de numerário e outros valores.**” I (Cláusula quarta, § 4º do Contrato Social, **doc.08**) (grifos acrescidos)

Razão Social: **Protege SA Proteção e Transporte de Valores**

CNPJ 43.035.146/0012-38 (filial Florianópolis)

End.: Rua Vereador Gercino Silva, 83, Estreito, Florianópolis, SC

Objeto Social (Alteração Contratual datada de 21.3.2006): “A) a prestação de serviços de transporte de bens e valores, inclusive de dinheiro, a estabelecimentos financeiros ou a outros estabelecimentos, em veículos especialmente construídos ou adaptados para esse fim, assim como em qualquer outro meio de transporte, de sua propriedade ou de propriedade de terceiros;

B) a guarda ou custódia de valores, inclusive de dinheiro, em cofres e caixas-fortes e em armazéns gerais de valores dotados de caixas-fortes;

*C) a conferência, contagem e preparação do numerário de clientes para depósitos em tesourarias bancárias e abastecimento de caixas eletrônicos (ATMs);*

*D) os serviços de envelopamento e pagamento direto em instalações próprias ou de terceiros, de numerários destinados ao pagamento de salários de clientes;*

*E) a manutenção e controle de máquinas automáticas de caixas eletrônicos (ATMs);*

*F) a classificação, preparação, pré-marcação, pós-marcação, bem como procedimentos de trocas de cheques para serem transportados em carro leve às câmaras de compensação do Banco do Brasil ou aos clientes/bancos interessados;*

*G) a prestação de serviços de transporte em carro leve de ativos não financeiros em geral, tais como: documentos em geral, listagem de computador, disquetes, cheques compensados e outros semelhantes; e,*

*H) a prestação de serviços de vigilância e segurança patrimonial das instituições financeiras e de outros estabelecimentos, sejam públicos ou particulares.”*

**Outras empresas contratadas**, de acordo com relação constante do Anexo G (**doc.12G**) do contrato com a Proservvi: Norvip (Campina Grande/PB), Rodoban (Gov. Valadares, Montes Claros, Uberaba/MG) e Norsegel (Imperatriz, São Luiz/MA)

## **1.2. Análise dos contratos firmados entre as empresas fiscalizadas e o Banco**

### **1.2.1. Contrato com a Proservvi Empreendimentos**

O Contrato de prestação de serviços, ora vigente, foi firmado entre o Banco ABN AMRO Real e a Proservvi Empreendimentos Serviços Ltda em 15/09/2004, com prazo de 10 anos, sucede contratos anteriores mantidos entre as empresas, com o mesmo ou similar objeto (**doc.12**). Foi instrumento de grande valia para a constatação das irregularidades ora apontadas, razão de ter merecido leitura e análise detalhada, incluindo seus anexos, não obstante a importância e a prevalência da realidade observada nos locais de trabalho, relatada no item 3 deste relatório, “Situação Encontrada-Realidade”.

Verifica-se que o atual contrato modifica o sistema de “terceirização” implementado pelo Banco ABN, fazendo parte do chamado “Projeto Sigma”, concentrando no Consórcio Siemens-Proservvi (CSP) toda a “terceirização” feita anteriormente por empresas diversas, através de migração das atividades das empresas (Transpev, Liserve, Prosegur, Proforte, Transforte), para os sites da Proservvi, em três fases, até que 100% das atividades sejam transferidas. Apenas nas pequenas cidades o plano prevê a manutenção das tesourarias “terceirizadas” pelas

antigas empresas. O plano de implementação do Projeto Sigma, constante do Anexo K (**doc.12K**) do contrato, por si só, já evidencia o gerenciamento do banco sobre as atividades “terceirizadas”, independentemente da empresa que executava o serviço em diferentes momentos, sendo atualmente a Proservvi a principal contratada do banco.

Embora não mais esteja em vigor, deve ser ressaltada a principal diferença entre o contrato mantido pelo banco com a Transpev até 22.09.2004 (**doc.18**) e o atual contrato com a Proservvi para a execução das mesmas (e ainda de outras) atividades: Refere-se ao enquadramento sindical como bancário e as conseqüentes condições de trabalho dos empregados (jornada e remuneração) previstos no contrato com a Transpev e substituído pelo enquadramento sindical dos empregados da contratada no contrato com a Proservvi.

Abaixo, as **principais observações extraídas do contrato**:

#### **Das partes**

- O contrato foi firmado com o Consórcio CSP – Siemens Proservvi, constituído em 29/07/2004, segundo os termos do contrato (fl.05/69), embora não tenha sido apresentado à fiscalização qualquer documento comprobatório da sua constituição formal;

#### **Da abrangência nacional**

- O contrato tem abrangência nacional e inclui os bancos ABN AMRO REAL e suas afiliadas controladas BANDEPE e SUDAMERIS (Anexo B, **doc.12B**), estando relacionados no Anexo C (**doc.12C**) as localidades onde a Proservvi “presta os serviços contratados”:

Belém, **Belo Horizonte** (BH1, BH III, Uberlândia, Cecompe), Brasília, Campo Grande, Curitiba, Florianópolis, Fortaleza, Goiânia, Maceió, Manaus, **Porto Alegre, Recife, Rio de Janeiro** (Centro, Cecompe, Volta Redonda ), **São Paulo** (SP Centro, SP Oeste, Cecompe, Campinas, Bauru, ABC, Limeira, Ribeirão Preto), Salvador e Vitória. As unidades das cidades em negrito foram visitadas pela fiscalização.

- No Anexo C (**doc.12C**) está relacionada a quantidade média de serviços, por localidade;

#### **Do objeto – atividades bancárias**

- Tem como objeto expresso “*as fornecedoras deverão gerar e transmitir arquivos lógico-digitais, mediante prévia prestação de serviços de preparação, triagem, conferência, guarda e expedição de documentos, títulos e valores (doravante ao ‘serviços’), entregues pelo Banco às fornecedoras para posterior processamento pelo Banco, conforme descrito no Anexo A, com observância de todos os termos e condições estabelecidos neste Contrato entre as partes.*”;

- As atividades contratadas estão relacionadas no Anexo C (**doc.12C**), com a correspondente quantidade (volume) por praça e também no Anexo F (**doc.12F**) onde pode ser verificada, de plano, a natureza bancária das atividades. Destacam-se dos dois anexos as atividades típicas de bancários, algumas delas expressamente consideradas “operações financeiras”, nos termos do art. 5º, §1º, da LC 105 de 10.01.01: recebimento de contas; recebimento de depósitos; devolução; pesquisa de inconsistência de títulos; custódia de cheques; manuseio de numerário (cédulas e moedas); recepção e expedição de malotes de caixa-rápido; compensação de cheques, documentos e títulos; serviços de tesouraria;

- Do Anexo A (**doc.12A**) consta a descrição de cada atividade com detalhes dos procedimentos adotados. Das atividades de retaguarda bancária, ressalte-se:

I. a) (i) *“Recebimento dos documentos dos envelopes e malotes-empresa e separação de documentos para posterior destinação em: depósitos e pagamentos em dinheiro e/ou cheques”;*

(ii) *“Conferência dos documentos com a divisão de vencimentos de títulos; conferência dos valores dos juros e descontos; verificação da existência de eventuais documentos não conveniados; e observação das regras estabelecidas para recebimento e pagamento dos documentos”;*

(iii) *“Anotação da finalidade no verso dos cheques de outros bancos, no caso de pagamento de títulos e/ou encargos”;*

(vii) *“Validação em todos os documentos das informações de pagamento, conforme normas padrão”;*

II. a) *Recebimento de cheques e títulos para preparação de posterior remessa:*

(i) *Classificação, conferência e totalização de valores por bancos, mediante arquivo enviado pelo banco ou a captura de dados do cheque ou do título, quando necessário”;*

b) *Devolução de cheques da Nossa Remessa:*

(i) *Recebimento dos cheques devolvidos [...]*

(ii) *Classificação dos cheques devolvidos [...]*

(iii) *Envio dos cheques até o valor pré-estabelecido entre as partes, via correio aos depositantes [...]*

- Entre as atividades de Tesouraria, destaquem-se: *operações de tratamento, manuseio, triagem, conferência e guarda de numerário proveniente de malotes; recepção de malotes com numerário; conferência de numerário; separação do*

*numerário de acordo com a denominação da cédula e cintagem para envio ao Banco Central; efetuar saques, depósitos e custódia de acordo com as solicitações formais do banco; elaboração de mapa de registro de ocorrência, para apresentação aos representantes do banco, diariamente;*

- Verifica-se também que as atividades executadas através da Proservvi são de natureza bancária pela descrição dos serviços cobrados nas Notas Fiscais, a exemplo da NF. 004247 de 22.01.2004 (**doc.13**), emitida pela Proservvi Banco de Serviço, referente a serviços executados em São Paulo de *“caixa rápido-real fácil (tratamento de documentos, tratamento de cheques, numerário-cédulas, numerário-moedas, custódia de envelopes programados, pesquisa norma, pesquisa falta nome, todos incluídos numa classificação genérica da atividade como “tratamento de documentos”, visível na parte superior direita da nota fiscal referida. Veja-se também a NF. 004812 de 22.10.2004 (doc.13) referente a serviços de compensação de cheques inferiores e superiores com arquivos lógicos, também para São Paulo;*

- A partir de 2005, as notas fiscais emitidas pela Proservvi em São Paulo para o banco ABN AMRO Real (**doc.14**) ou para o banco Sudameris (**doc.14**), já não mais discriminam os serviços prestados detalhadamente, separando-os apenas em *compensação, tesouraria e “processamento nas centrais operacionais”,* que inclui todos os serviços de “tratamento de documentos” relacionados na NF. 004247, citada como exemplo (**doc.13**). Consta ainda das NF informação sobre o local da prestação do serviço, a exemplo de: PS-ABC, PS-Santo André, Tesouraria-ABC-Protege;

- Notas fiscais emitidas pela Proservvi referentes a serviços prestados para o Banco ABN AMRO Real (**doc.15**) e para o banco Sudameris (**doc.16**), nos demais municípios (Recife, Fortaleza, Curitiba e Belo Horizonte), também foram anexadas para verificação da descrição dos serviços, discriminados genericamente como *compensação, tesouraria e “processamento nas centrais operacionais”.* Nelas também se registra o local da prestação dos serviços, a exemplo de: PS- Curitiba, CO-Curitiba, Tesouraria-Curitiba-Prosegur, Tesouraria-Curitiba-TGV, Teouraria Maringá-Proforte, PS-Fortaleza, CO-Fortaleza, PS-BH I, PS-BH II, CO-BH I, CO-BH II, CO-Recife, PS-Recife, Tesouraria-Recife

#### **Da especialização, “know how” e infra-estrutura**

- Evidencia-se que a empresa contratada não detém o conhecimento específico ou o know how dos serviços prestados, tendo que seguir instruções, procedimentos e rotinas do banco, que mantém controle permanente sobre as atividades, constantes do Anexo A (**doc.12A**);

- A Proservvi utiliza software de propriedade do banco, com licença de uso concedida na cláusula 11.1, “b” do contrato (fl. 37), onde também se estabelece a responsabilidade do banco pelo seu funcionamento e manutenção;

- A Proservvi utiliza equipamentos e móveis pertencentes ao banco e a cláusula 17.6 do contrato autoriza a sua retirada a qualquer tempo (fl. 57/69);
- As linhas de transmissão de dados interligando o banco à Proservvi pertencem ao banco, sendo disponibilizados por ele a suas expensas, nos termos da cláusula 5.4. “a”, fl.26, do contrato;
- As exigências a respeito da infra-estrutura de cada unidade e procedimentos de contingência são estabelecidos no Anexo G (**doc.12G**), para serviços de retaguarda (processamento), tesouraria (numerário) e compensação;

#### **Das diretrizes e controle do banco**

- As diretrizes impostas pelo banco podem ser observadas no Anexo A do contrato (**doc.12A**) e também em várias outras cláusulas:

- ▶ exigência de submissão ao banco para alterar procedimentos - cláusula 3.2 (fl 9/69);

- ▶ observância de diretrizes e regulamentação do banco, inclusive para que as atividades sejam executadas de acordo com procedimentos por ele estipulados - cláusula 4.11 “a” (fl. 21/69);

- ▶ responsabilidade do banco para estabelecer diretrizes estratégicas para os serviços - cláusula 4.15 (fl. 23/69);

- ▶ propriedade do banco sobre os manuais e material de treinamento - cláusula 11.2 “c” (fl.38/69);

- ▶ exigência do consentimento do banco para inserir qualquer código para desativar ou interromper os serviços - cláusula 13.8 (fl. 43/69);

- ▶ exigência da contratação de seguradoras aprovadas pelo banco - cláusula 15.3 (fl. 48/69);

- ▶ monitoramento das linhas de transmissão de dados para o banco - cláusula 5.4. (fl 26/69)

- ▶ exigência de níveis mínimos de qualidade para cada atividade, com fixação de limites rígidos de tolerância a falhas e tempo para resolução, elaboração de “Relatórios de Níveis de Serviços”, com frequência diária e mensal, sujeitos à auditoria pelo banco – cláusula 4.10 (fl. 19/69) e Anexo F e tabela 2 (**doc.12F**);

- ▶ Governança (controle de nível superior) feita pelo banco através de reuniões com periodicidade semanal (operacional), mensal (tático) e bimestral (estratégico) em que, participam Diretores do banco e da Proservvi, Superintendentes e gestores do

banco, sendo tratados, entre outros, assuntos ligados ao pessoal, treinamento e índice de qualidade – Anexo J (**doc.12J**)

#### **Da Segurança e das Bases-Fortes**

- O banco exige que os serviços sejam realizados sob forte esquema de segurança, monitoradas com câmeras, com filmagem em tempo integral que permita identificar os documentos que estão sendo manuseados, disponibilizando a gravação para o banco por 30 ou 90 dias, conforme Anexo D (**doc.12D**);
- O serviço de tesouraria, que inclui manuseio de numerário, ocorre dentro de bases-fortes homologadas pela Polícia Federal, nos termos da Lei 7.102 de 20.06.83 e pelo banco, conforme cláusula 4.11 “c”, fl. 21/69 e Anexo D (**doc.12D**). As bases fortes passam assim a funcionar como verdadeiros bancos.

#### **Da exclusividade da Proservvi**

- Os serviços de retaguarda bancária e de tesouraria, especificados no Anexo A (**doc.12A**) são prestados ao banco com exclusividade pela Proservvi, havendo previsão contratual de “perda da exclusividade” como penalidade imposta pelo descumprimento das obrigações estipuladas, referentes a instalações, infra-estrutura e segurança – cláusula 16.1 e 16.2 “a” (fl. 49 e 50);

#### **Da mão-de-obra e obrigações trabalhistas**

- O contrato demonstra que a empresa Proservvi é utilizada apenas como intermediadora de mão-de-obra necessária ao funcionamento das atividades, de forma a mascarar a relação de emprego com o banco. Todas essas atividades, necessárias ao funcionamento dos bancos e aos serviços que presta aos seus clientes, são executadas sob as diretrizes e controle do banco, por pessoal contratado pelas fornecedoras ou subcontratados;
- O contrato demonstra que a necessidade do banco é apenas de mão-de-obra, já que o conhecimento, a tecnologia e os equipamentos lhe pertencem, ou lhe pertenceram, determinando os procedimentos e mantendo o controle sobre as atividades. Constatase a preocupação do banco em omitir-se das responsabilidades e obrigações trabalhistas;
- O banco exige que todas as atividades constantes do contrato sejam executadas por “pessoal das fornecedoras” que, de acordo com a cláusula 2.1 “m” do contrato (**doc.12**, fl 7/69) significa “os empregados das fornecedoras e seus subcontratados designados para a prestação dos serviços de acordo com o presente contrato”. Sem qualquer preocupação com a ilicitude da intermediação de mão-de-obra, o banco “permite” a subcontratação de trabalhadores, desde que previamente autorizada, (cláusula 4.6, “b, i”, fl. 17/69) pelo regime da CLT (cláusula 4.16, “ii”, fl. 24/69).

“Proíbe” apenas que os subcontratados utilizem subcontratados (cláusula 4.16 “iii”, fl. 24/69) e a contratação de *“pessoas naturais que não tenham vínculo empregatício”*, (cláusula 4.6, “b, ii”, fl. 17/69), todas do contrato (**doc.12**);

- O banco exige ainda que sejam utilizados *“indivíduos qualificados com treinamento, instrução, experiência e capacidade, apropriados para realizar os serviços”* (cláusula 13.1, fl. 41/69, **doc.12**). Na realidade, relatada no item 3 deste relatório, verificou-se que a experiência e qualificação desses trabalhadores foram proporcionadas pelo próprio banco, seja através de treinamentos, manuais, ou ainda pela utilização de ex-funcionários de bancos. Ressalte-se a proibição expressa da contratação de ex-empregados do banco por um período de 6 (seis) meses, numa tentativa de evitar a caracterização do vínculo empregatício, conforme cláusula 4.5 “e” (**doc.12**, fl. 16/69);

- Verifica-se a preocupação do banco em eximir-se de qualquer obrigação trabalhista decorrente do reconhecimento do vínculo empregatício com esses trabalhadores, ainda que por determinação judicial, tentando transferir para a Proservvi, por meio de instrumento particular de acordo de vontades, toda a responsabilidade que a lei lhe impõe. As cláusulas contratuais 4.5 “a” a “e” (fl. 15 e 16/69), 14.1 “f” (fl. 44) têm a pretensão de revogar todo o sistema jurídico de proteção ao trabalhador, constante da CR/88, da CLT e da legislação esparsa e ainda pretende se sobrepor às decisões judiciais em sentido contrário;

- Destaque-se o teor da cláusula 10.1 “c” do contrato (**doc.12**) que é flagrante ingerência do Banco na atuação da Proservvi, como sua própria extensão: *“Ato Governamental. Caso qualquer entidade governamental venha exigir ou de outra forma buscar das Fornecedoras Informações Confidenciais do banco, as Fornecedoras deverão: (A) imediatamente ao receber qualquer exigência nesse sentido, e antes de fazer qualquer revelação, avisar o banco acerca de tal exigência a fim de que o Banco possa tomar as medidas que julgar cabíveis[...] (B) tomar as medidas que o Banco indicar, incluindo a interposição de qualquer objeção perante a entidade governamental, selecionando, obtendo ou utilizando os consultores jurídicos indicados pelo Banco, e apresentando-se perante a entidade governamental a fim de prestar as declarações conforme indicado pelo Banco, sendo certo que, em tais casos, o Banco deverá reembolsar as Fornecedoras pelos desembolsos realizados para tomar as medidas solicitadas pelo Banco”*.

- O contrato prevê o enquadramento sindical dos empregados que executam as atividades bancárias, contratados por meio da Proservvi, em sindicato da categoria profissional dos empregados da contratada (Proservvi) e não como bancários, como constava do contrato anterior da Transpev (**doc.18**);

- Embora não tenha contrato formal com os bancos, foram encontrados em atividade em alguns municípios (São Paulo, Curitiba, Fortaleza e Recife), alguns empregados contratados por meio da Proservvi Banco de Serviços, principalmente nos serviços de

compensação de cheques, para quem a contratação é feita com base nas condições de remuneração e jornada dos bancários, nem sempre cumpridas.

#### **Da Confidencialidade e sigilo bancário**

- Consta expressamente do contrato (cláusula 10.1 “a”, fl.34/69, **doc.12**) que a empresa contratada terá acesso a informações confidenciais dos bancos e dos seus clientes, incluindo:

*“Todas as informações referentes a operações, assuntos e negócios do Banco, às questões financeiras do Banco, e às relações do Banco com seus clientes, empregados e fornecedores de serviços (inclusive listas de clientes, informações sobre clientes, informações contábeis e mercado de consumidores)” bem como “outras informações ou dados armazenados em meio magnético ou de outro modo, ou comunicados verbalmente, e obtidos, recebidos, transmitidos, processados, armazenados, arquivados ou mantidos pelas fornecedoras conforme este contato.”*

- Através do contrato, o banco estende aos trabalhadores contratados por meio da Proservvi a obrigação legal de manter sigilo bancário, que é apenas sua, na qualidade de instituição financeira que é (LC nº 105, de 10.01.01 e Decreto nº 3.724 de 10.01.01), numa clara demonstração de que os empregados contratados com intermediação de outras empresas executam atividades bancárias, inclusive quanto à responsabilidade e obrigação do sigilo das informações que, se transferida a terceiros fora das hipóteses legais, constitui crime, nos termos do art. 10, da LC nº 105/01). A “transferência da obrigação de manter sigilo”, não autorizada pela lei é feita expressamente pelo banco, na cláusula 10.1 “d” do contrato (fl. 35/69, **doc.12**):

*“ [...] as fornecedoras reconhecem que as obrigações do Banco de manter sigilo bancário sobre as operações ativas e passivas e os serviços prestados pelo Banco aos seus clientes, conforme constante na legislação acima referida, são estendidas às fornecedoras e as fornecedoras se comprometem por si, seus empregados e representantes a: (i) manter sigilo absoluto sobre operações, dados, materiais e informações referentes aos clientes do banco ou de outro modo coberto pela legislação de sigilo aplicável, bem como a tomar todas as precauções necessárias na execução dos Serviços a fim de assegurar que tais operações, dados, materiais e informações não sejam obtidos por terceiros, quer intencional, quer acidentalmente.”*

- Obriga ainda que todos os trabalhadores, contratados por meio da Proservvi ou subcontratados, sejam comunicados do teor da cláusula 10.1 do contrato (**doc.12**) e que assinem **Termos de Sigilo e Confidencialidade**, conforme modelo constante do “Anexo I” do contrato (**doc.12I**) que devem ser mantidos em arquivo para

apresentação ao Banco sempre que solicitados (cláusula 10.1 “h”, fl. 36/69 do contrato, **doc.12**);

- Evidencia a cláusula contratual 10.1 “h”, fl. 36/69, abaixo transcrita devido a sua relevância, que os trabalhadores ditos “terceirizados” têm acesso a informações sujeitas a sigilo bancário:

*“[...] devendo, ainda, obter e manter em arquivo, para apresentação ao Banco, sempre que solicitados, Termos de Confidencialidade assinados por todo Pessoal das Fornecedoras bem como por empregados de eventuais subcontratados que tenham acesso às informações sujeitas a sigilo bancário, na forma do Anexo I.”*

- Do modelo do Termo de Confidencialidade (Anexo I do contrato, **doc.121**) constam expressamente compromissos assumidos pelo trabalhador contratado por meio da Proservvi que demonstram o seu acesso, através de senhas pessoais, a sistemas do banco com informações que exigem sigilo:

*4. Guardar sigilo absoluto das informações que tiver acesso [...];*

*5. Guardar e manter sigilo sobre as senhas de acesso, que são pessoais e intransferíveis;*

*7. Certificar-me que a sessão aberta no ambiente computacional com a minha identificação foi fechada e as informações que exigem sigilo foram adequadamente guardadas ao me ausentar do local de trabalho ou após o término de minhas atividades diárias;*

- Como exemplo, em anexo, alguns Termos de Responsabilidade assinados pelos trabalhadores contratados por meio da Proservvi (**doc.56**).

### **Da responsabilidade por diferenças**

- A cláusula 4.13, fl. 22/69 do contrato (**doc.12**) determina procedimento para a regularização de diferenças constatadas (falta de cheques e documentos ou divergência de valores) em que o Banco exige a “assinatura do preposto da Proservvi e do gerente do banco responsável pela Unidade em que ocorreu a diferença”;

### **Do comprometimento da imagem do banco**

- Comprovando que os serviços executados pelos trabalhadores “terceirizados” são próprios do banco, o contrato expressa a preocupação com os níveis de qualidade evidenciando que poderão “causar danos à imagem do Banco perante seus clientes”, conforme cláusula 4.10. “d”, fl. 19/69 e cláusula 16.5. “a”, (ix), fl. 51/69 do contrato (**doc.12**);

### 1.2.2. Contrato com a Brinks Segurança e Transporte de Valores

Apesar de o Banco ABN AMRO Real manter com a Brinks diferentes contratos para terceirização de diversos tipos de serviços (transporte de valores, abastecimento de máquinas de auto-atendimento, *drive-thru*, coleta, envelopamento e entrega de vales-transporte), apenas serão analisados aqui os serviços de tesouraria bancária, manuseio de numerário e custódia de valores, em virtude do objeto da ação fiscal.

Um dos contratos apresentados pela Brinks foi firmado com o Banco ABN AMRO Real em 01.05.1996 (**doc.19**), com prazo indeterminado, tendo vários aditivos, onde são incluídos ou excluídos municípios para a execução das atividades contratadas.

O contrato, apresentado de forma incompleta e com texto genérico, não explicita as reais atividades desempenhadas na sede da Brinks, mais detalhadas no item 3 deste relatório, sobre a realidade da situação encontrada, nos locais de trabalho.

Analisa-se também o contrato firmado entre a Brinks e o Banco Sudameris em 02.01.02 (**doc.20**).

Em 18.03.02 o banco firmou também um contrato de Comodato com a Brinks, com prazo de duração de 5 (cinco) anos, relativo à cessão de área do imóvel para implantação de Posto de Atendimento Bancário.

As informações recolhidas pela fiscalização no local do trabalho, sede da Brinks, em São Paulo, Porto Alegre e Curitiba, constam do item 3 deste relatório, Situação Encontrada-Realidade.

Abaixo, as **principais observações extraídas do contrato de prestação de serviços**, seus aditivos, bem como do **contrato de comodato** firmado entre as partes:

#### **Da abrangência**

- Pelos aditivos contratuais (serviços) verifica-se que vários municípios e Estados estão abrangidos no contrato, a exemplo dos serviços de tesouraria do Sudameris em Belo Horizonte, Pouso Alegre, Fortaleza, Salvador, constantes do Termo Aditivo ao contrato nº 2181/01, datado de 11.05.05 (**doc.19**);

- Embora não conste do contrato específico com a Brinks, as cidades em que a empresa é contratada pelo Banco ABN AMRO Real constam do contrato firmado com a Proservvi, Anexo K (**doc.12K**): **São Paulo, Porto Alegre, Curitiba, Blumenau, Cabo Frio, Cachoeiro do Itapemirim, Campos, Cascavel, Cuiabá, Foz do Iguaçu, Joinville, Londrina, Maringá, Natal, Petrópolis, Pouso Alegre e Presidente Prudente.**

#### **Do objeto do contrato de “prestação de serviços” – tesouraria bancária**

- O objeto expresso no contrato com o Banco ABN Real (**doc.19** cláusula I) *“efetuar a abertura do(s) malote(s) para a específica finalidade de, no interior de suas instalações,*

*endereço citado no Anexo I, proceder ao manuseio e recontagem de numerário [...], não deixa claro que os referidos malotes incluem os envelopes ou pastas de depósitos em espécie e/ou em cheques dos clientes do banco, conforme consta da cláusula IV: “Os depósitos em cheques não processados pela contratada, deverão ser entregues em uma única guia de remessa, na área e horário indicados pelo contratante;”;*

- O objeto do contrato firmado pela Brinks com o Banco Sudameris, expresso na cláusula primeira (**doc.20**) é *“a prestação de serviços de tesouraria”* que compreendem *“recepção, conferência, preparação, limpeza, emalotamento, custódia em invólucros especiais lacrados e destinação final de cédulas e moedas”*.

- A descrição dos serviços realizados e cobrados está contida nas Notas Fiscais nº 8664 (ABN-POA, fev/2006), NF nº 8222 (ABN-POA, out/2005), NF nº 1183 (ABN-SP, maio/2006), NF nº 9230 (Sudameris – POA, jul/2006), NF nº 1186 (Sudameris – SP, maio/2006) e incluem: processamento de cheques à vista, custódia de valores, processamento de cédulas, processamento de moedas, processamento de pastas (**doc.23**);

- Em diversos aditivos ao contrato da Brinks com o Banco ABN AMRO Real, verifica-se que o banco transfere à Brinks serviços que lhe foram confiados pelos seus clientes, individualmente considerados, nos termos da cláusula 3 dos aditivos (**doc.19**) abaixo transcrita: *“serviços relacionados na tabela abaixo, os quais serão prestados à contratante, em atendimento às necessidades de seu cliente, nas condições e valores a seguir estabelecidos”* ;

- Embora não conste do contrato, os empregados contratados através da Brinks também realizam serviços de caixa para o Banco ABN AMRO Real, como subcontratados da Proservvi, conforme Notas Fiscais nº 8665, 38588 e 8832 (**doc.24**);

#### **Da especialização, “know how” e infra-estrutura**

- A empresa contratada é especializada em vigilância e transporte de valores, embora tenha outras atividades constantes do seu objeto social, não detendo conhecimento específico dos serviços bancários de tesouraria, caixa ou demais atividades bancárias;

- Verifica-se no contrato de Comodato firmado entre o Banco ABN AMRO Real e a Brinks que a esta cedeu ao banco área do imóvel onde funciona a sua sede, situado na Rua Rosa e Silva, 104, Santa Cecília, em São Paulo, para a instalação de um “Posto de Atendimento Bancário” (**doc.21**);

- Pertencem ao banco os computadores e a linha telefônica privativa, ligados diretamente às agências ou a sua central de computação, nos termos da cláusula III, do contrato (**doc.19**);

#### **Das diretrizes e controle do banco**

- O controle exercido pelo banco sobre os serviços executados por empregados contratados por meio da Brinks é determinação do contrato com o Banco ABN AMRO Real (**doc.19**), nos seguintes termos:

▶fiscalização durante os serviços feita por funcionário do banco (cláusula V);

▶credenciamento de funcionário da Brinks pelo banco para depósitos e saques no Banco Central do Brasil e/ou Banco do Brasil (cláusula IX);

▶o banco faz auditoria em seu numerário sob a guarda da Brinks, (cláusula XI);

▶permanência de um representante do banco durante todo o expediente, no local da tesouraria, para solucionar questões relativas a eventuais diferenças na contagem do numerário (cláusulas II, “III” e cláusula XII, “b”);

#### **Da Segurança e das Bases-Fortes**

- De acordo com o Anexo D do contrato com a Proservvi (**doc.12D**) a sede da Brinks funciona como “base-forte” para a segurança das operações bancárias que envolvem numerário;

#### **Da mão-de-obra e obrigações trabalhistas**

- Verifica-se na cláusula VI do contrato com o Banco ABN Real (**doc.19**) e da cláusula sétima do contrato com o banco Sudameris (**doc.20**) a preocupação do banco em eximir-se de qualquer obrigação trabalhista decorrente do reconhecimento do vínculo empregatício dos trabalhadores contratados pela Brinks para realizar as atividades bancárias que contrata, tentando transferir para a Brinks, por meio de instrumento particular de acordo de vontades, toda a responsabilidade que a lei lhe impõe;

#### **1.2.3. Contrato com a Proforte SA Transp. de Valores**

O Banco Real firmou contrato com a empresa Proforte, em 24.10.1997, (**doc.25**), com prazo indeterminado de duração, para a “prestação de serviços” de tesouraria, manuseio e recontagem de numerário, ratificado pelo Termo Aditivo firmado em 28.03.2006, anexo ao contrato.

A análise feita sobre o contrato firmado entre o Banco Real e a Brinks, no item 1.2.2 deste relatório, vale integralmente para o contrato com a Proforte, de igual teor e forma, demonstrando que as sedes dessas empresas de vigilância, as chamadas “bases-fortes”, constituem-se em verdadeiros estabelecimentos bancários, onde são executadas atividades próprias do banco, sob o seu controle e direção, seguindo os mesmos procedimentos, independentemente da empresa contratada.

As informações recolhidas pela fiscalização no local do trabalho, sede da Proforte, em Belo Horizonte/MG, constam do item 3 deste relatório, Situação Encontrada-Realidade.

Acrescentam-se algumas observações relevantes sobre a Proforte:

- No objeto social da Proforte, vigente por ocasião da assinatura do contrato posteriormente alterado em 2003, constava expressamente os serviços de tesouraria e compensação de cheques, atividades próprias de bancos;
- A descrição dos serviços de tesouraria e custódia consta das Notas Fiscais emitidas pela Proforte, a exemplo de NF n° 026546 e 026547 (**doc.26**), para o Banco ABN AMRO Real e NF n° 027082 (**doc.26**), para o Sudameris, todas referentes a Belo Horizonte;
- Embora não conste do contrato, a Proforte também executa serviços de processamento de documentos, tesouraria Real e tesouraria Sudameris, em Belo Horizonte, por meio de subcontratação da Proservi, conforme comprovam as NF n° 026565, 026567 e 026568, todas emitidas em 20/06/2006 (**doc.27**);

#### **1.2.4. Contrato com a Prosegur Brasil SA Transportadora de Valores e Segurança**

O Banco Real firmou contrato com a empresa Prosegur, em 06.06.1997, (**doc.28**), com prazo indeterminado de duração, para a prestação de serviços de tesouraria incluindo manuseio e recontagem de numerário, nos termos da cláusula I do contrato.

A análise feita sobre o contrato firmado entre o Banco Real e a Brinks, no item 1.2.2 deste relatório, vale integralmente para o contrato com a Prosegur, de igual teor e forma, demonstrando que as sedes dessas empresas de vigilância, as chamadas “bases-fortes”, constituem verdadeiros estabelecimentos bancários, onde são executadas atividades próprias do banco, sob o seu controle e direção, seguindo os mesmos procedimentos, independentemente da empresa contratada como intermediadora de mão-de-obra.

Com relação ao Banco Sudameris, foi apresentado contrato firmado com a Prosegur, em 11/1999, (**doc.29**), para a prestação de serviços de tesouraria (cláusula 1.1), a serem realizados na sede da contratada, em Belo Horizonte (cláusula 2.2), com procedimento especificado pelo banco (cláusula 3.3). Para os demais Estados não foram apresentados contratos.

As informações recolhidas pela fiscalização no local do trabalho, sede da Prosegur, em Belo Horizonte/MG, constam do item 3 deste relatório, Situação Encontrada-Realidade.

Acrescentam-se algumas observações relevantes sobre a Prosegur:

- O Anexo I do contrato com o Banco ABN AMRO Real estabelece para o endereço da Prosegur em Belo Horizonte o “Nome da Tesouraria: Prosegur Brasil” e para o endereço da Prosegur no município de Coronel Fabriciano, o “Nome da Tesouraria: Vale do Aço”;
- As poucas Notas Fiscais apresentadas discriminam apenas os serviços de “custódia em caixa forte”, preparação de numerário e recontagem de cédulas (**doc.30**). Na

prática, todos os serviços de tesouraria, incluindo os envelopes de depósito em espécie são executados por trabalhadores contratados pela Prosegur (item 2.3);

- De acordo com o Anexo K do contrato firmado com a Proservvi (**doc.12K**), a Prosegur executa “serviços” de tesouraria para o Banco ABN AMRO Real em Belo Horizonte, Blumenau, Campina Grande, Cascavel, Caxias do Sul, Criciúma, Chapecó, Divinópolis, Foz do Iguaçu, Gov. Valadares, Itajaí, Joaçaba, Joinville, Londrina, Montes Claros, Passos, Passo Fundo, Pelotas, Pouso Alegre, Rio Grande, Santa Maria, Santa Cruz do Sul, Santana do Livramento, Santo Ângelo, Sete Lagoas, Tubarão, Teófilo Otoni e Varginha;

#### **1.2.5. Contrato com a Preserve Segurança e Transporte de Valores Ltda**

Embora tenha sido constatada a execução de serviços de tesouraria bancária, abertura, conferência de envelopes de depósitos e pagamentos em espécie na sede da Preserve, conforme descrito no item 2.4.2. deste relatório, nem a Preserve nem o Banco ABN AMRO Real apresentaram o instrumento formal, numa tentativa de impedir a fiscalização.

A Preserve apresentou apenas o contrato de “prestação de serviços” de transporte de valores que mantém com o banco (não solicitado), afirmando que é o único que possui. Como o serviço de transporte de valores só pode ser realizado por empregados “vigilantes”, com registro profissional no MTE, a empresa não pôde justificar a presença de centenas de empregados e estagiários realizando serviços de tesouraria bancária e caixa-rápido.

As informações recolhidas pela fiscalização no local do trabalho, sede da Preserve, no Recife/PE, constam do item 3 deste relatório, Situação Encontrada-Realidade.

#### **1.2.6. Contrato com a Transforte Alagoas Vigilância e Transp. de Valores Ltda**

Embora tenha sido constatada a execução de serviços de tesouraria bancária, abertura, conferência de envelopes de depósitos e pagamentos em espécie na sede da Transforte, conforme descrito no item 2.5.1. deste relatório, nem a Transforte, nem o Banco ABN AMRO Real apresentaram o instrumento formal, numa tentativa de impedir a fiscalização.

A Transforte apresentou apenas termo aditivo ao contrato de prestação de serviços de transporte de valores que mantém com o banco (**doc.31**), referente aos serviços de “manuseio e recontagem de numerários” para o atendimento de clientes do banco, incluindo preparação de cheques, moedas e cédulas, com notas fiscais correspondentes (**doc.32**).

Por informação do Anexo K do contrato firmado pelo banco com a Proservvi (**doc.12K**), além de Fortaleza, cidade em que a empresa foi fiscalizada, a Transforte também presta serviços ao Banco ABN AMRO Real em Aracaju e Maceió.

As informações recolhidas pela fiscalização no local do trabalho, sede da Transforte, em Fortaleza/CE, constam do item 3 deste relatório, Situação Encontrada-Realidade.

### **1.2.7. Contrato com a Protege SA Proteção e Transporte de Valores**

O Banco ABN AMRO Real firmou contrato com a empresa Protege em 01.06.1997, (**doc.33**), com prazo indeterminado de duração, para a prestação de “serviços” de tesouraria incluindo manuseio e recontagem de numerário, nos termos da cláusula I do contrato.

O Banco Sudameris firmou contrato com a Protege em 02.02.2002 (**doc.34**), com objeto expresso na cláusula primeira: “a prestação de serviços de tesouraria” que compreendem “recepção, conferência, preparação, limpeza, emalotamento, custódia em invólucros especiais lacrados e destinação final de cédulas e moedas”.

A análise feita sobre os contratos firmados entre o Banco ABN AMRO Real, Banco Sudameris e a Brinks, no item 1.2.2 deste relatório, vale integralmente para os contratos com a Protege, de iguais teor e forma, demonstrando que as sedes dessas empresas de vigilância, as chamadas “bases-fortes” constituem-se em verdadeiros estabelecimentos bancários, onde são executadas atividades próprias do banco, sob o seu controle e direção, seguindo os mesmos procedimentos, independentemente da empresa contratada.

As notas fiscais emitidas pela Protege discriminam serviços referentes a AGS/PABS e Custódia, sem detalhamento. (**doc.35**).

Além da cidade de Florianópolis, onde a empresa foi fiscalizada, a Protege também presta serviços para o Banco ABN AMRO Real em Londrina, Maringá e Presidente Prudente, conforme contrato firmado com a Proservvi, Anexo K (**doc.12K**).

### **1.3. Qualificação das empresas subcontratadas**

Razão Social: Sigma Delta Ltda

CNPJ: 00.460.400/0001-80

End.: Rua Barão de Itapetininga, 46, 4º andar, conj 421-A, 421-B, 421-C, Centro, São Paulo/SP.

Objeto Social: De acordo com a cláusula 4ª do contrato social, são vários os objetivos sociais da empresa, incluindo desde “execução de projetos na área de engenharia civil”, “fornecimento e preparo de café”, até “*mão-de-obra temporária*” e “*gerenciamento de estagiários*”.

OBS.: Subcontratada pela Proservvi em São Paulo

Razão Social: AMCN - Assessoria e Consultoria de Recursos Humanos Ltda

CNPJ: 01.795.292/0001-69

End.: Rua Barão de Itapetininga, 151, 4º andar, conj. 41, Centro, São Paulo/SP.

Objeto Social: Não apresentou contrato social

OBS: Subcontratada pela Proservvi em São Paulo

Razão Social: Conape Serviços Ltda

CNPJ: 16.669.442/0001-65

End.: Rua Curitiba, 545, sala 1102, 1124, s/lj 01, Centro, São Paulo/SP.

Objeto Social: *“prestação de serviços de fornecimento de mão-de-obra temporária de acordo com a Lei 6.019/74, fornecimento de mão-de-obra efetiva; recrutamento e seleção de pessoal, [...] terceirização de serviços, prestação de serviços a terceiros com utilização de mão-de-obra [...]”* (cláusula III do contrato social).

OBS.: Subcontratada pela Proservvi e pela Prosegur em Belo Horizonte

Razão Social: **Luandre Ltda**

CNPJ: 50.711.035/0001-07

End.: Rua Barão de Itapetininga, 46, Centro, 1º, 3º, 5º, 6º 8º e 10º andar, CEP 01042-001, São Paulo/SP.

Objeto Social: *“Locação de mão-de-obra efetiva a terceiros conforme CLT; Agenciamento de empregos efetivos em geral; Prestação de Serviços de mão-de-obra, auxiliar na área de recursos humanos e serviços gerais; [...] Serviços de telemarketing e atendimento telefônicos em geral; Prestação de serviços à instituições financeiras através de recebimento, autenticação e conferência e controle de tarifas, tributos e numerários, bem como a movimentação destes numerários em geral; Colocação de estagiários conforme lei 6.494/77”.*

OBS: Subcontratada pela Brinks em São Paulo

#### **1.4. Análise das “subcontratações”**

#### **1.4.1. Contrato firmado entre a Proservvi e a Sigma Delta**

A Proservvi firmou contrato com a Sigma em 11.04.2006 (**doc.36**), com objeto de fornecer mão-de-obra temporária, na praça de São Paulo, incluindo o endereço da Rua Barão de Limeira, 627, local onde funciona o Centro Operacional do banco ABN AMRO Real, em total desacordo com Lei 6.019/74, ressaltando-se o seguinte:

- O contrato não contém expressamente o motivo justificador da demanda de mão-de-obra temporária que, nos termos da Lei 6.019/74 só pode ser firmado em razão de substituição temporária de pessoal permanente ou no caso de acréscimo extraordinário de serviços;
- O contrato foi firmado por prazo indeterminado, de forma incoerente com a sua condição de contratação excepcional e temporária;
- Os contratos de trabalho temporário, a exemplo do documento anexo (**doc.36**) firmados com os trabalhadores também não contém prazo de vigência expresso, sendo apenas sinalizado o “acréscimo extraordinário de serviços” de forma genérica, repetindo texto legal, como motivo justificador;
- A remuneração paga aos trabalhadores temporários é inferior à remuneração paga aos empregados da contratante (Proservvi) e ainda mais baixa do que a remuneração paga aos empregados bancários, como se vê da relação de empregados (RE-FGTS) de junho/2006, anexa (**doc.36**);
- Por ser ilícita a intermediação de mão-de-obra feita pelos bancos através da Proservvi, para execução de atividades próprias de bancários, analisada no item 1.2 deste relatório, não há que se considerar válida ou até existente a subcontratação feita pela Proservvi para a execução das mesmas atividades contratadas pelo banco, ainda que fosse regular a contratação temporária.

Relato e análise da situação fática encontram-se no item 3 deste relatório “Situação Encontrada-Realidade”

#### **1.4.2. Contrato firmado entre a Proservvi e a AMCN**

A Proservvi firmou contrato com a AMCN em 17.01.03 (**doc.37**), com objeto de fornecer mão-de-obra temporária, em desacordo com a Lei 6.019/74, ressaltando-se o seguinte:

- O contrato não contém expressamente o motivo justificador da demanda de mão-de-obra temporária que, nos termos da Lei 6.019/74 só pode ser firmado em razão de substituição temporária de pessoal permanente ou no caso de acréscimo extraordinário de serviços, não sendo suficiente a transcrição do texto da lei no corpo do contrato;
- O contrato foi firmado por prazo indeterminado, de forma incoerente com a sua condição de contratação excepcional e temporária;

- Os contratos de trabalho temporário, a exemplo do documento anexo (**doc.37**) firmados com os trabalhadores também não contêm prazo de vigência determinado, sendo apenas sinalizado o “acréscimo extraordinário de serviços” de forma genérica, repetindo texto legal, como motivo justificador;
- Segundo o contrato de trabalho temporário, a AMCN paga diretamente aos trabalhadores “indenização (13º, férias, 1/3)”, o que não foi confirmado nos recibos de salário (**doc.37**), onde consta pagamento de verba denominada “FGTS pago no cálculo”, tudo em desacordo com a Lei 6.019/74;
- Vários trabalhadores encontrados pela fiscalização não possuíam nem sequer contrato formalizado com a AMCN;
- Por ser ilícita a intermediação de mão-de-obra feita pelos bancos através da Proservvi, para execução de atividades próprias de bancários, analisada no item 1.2 deste relatório, não há que se considerar válida ou até existente a subcontratação feita pela Proservvi para a execução das mesmas atividades contratadas pelo banco, ainda que fosse regular a contratação temporária.

Relato e análise da situação fática encontram-se no item 3 deste relatório “Situação Encontrada-Realidade”

#### **1.4.3. Contrato firmado entre a Proservvi e a Conape**

A Proservvi firmou contrato com a Conape em 17.05.05 (**doc.38**), com objeto de fornecer mão-de-obra temporária, em desacordo com a Lei 6.019/74, ressaltando-se o seguinte:

- O contrato entre as empresas não contém expressamente o motivo justificador da demanda de mão-de-obra temporária que, nos termos da Lei 6.019/74 só pode ser firmado em razão de substituição temporária de pessoal permanente ou no caso de acréscimo extraordinário de serviços, não sendo suficiente a transcrição do texto da lei no corpo do contrato;
- O contrato foi firmado pelo prazo de 12 (doze) meses, com prorrogação automática, de forma incoerente com a sua condição de contratação excepcional e temporária;
- Por ser ilícita a intermediação de mão-de-obra feita pelos bancos através da Proservvi, para execução de atividades próprias de bancários, analisada no item 1.2 deste relatório, não há que se considerar válida ou até existente a subcontratação feita pela Proservvi para a execução das mesmas atividades contratadas pelo banco, ainda que fosse regular a contratação temporária.

Relato e análise da situação fática encontram-se no item 3 deste relatório “Situação Encontrada-Realidade”.

#### **1.4.4. Contrato firmado entre a Conape e a Prosegur**

A Prosegur firmou contrato com a Conape em 22.04.02 (**doc.40**), com objeto de fornecer mão-de-obra de apoio administrativo e operacional, não-temporária, constituindo-se em instrumento firmado entre as partes, para intermediação de mão-de-obra, prática sem qualquer sustentação legal no atual sistema jurídico nacional, repudiada pela corte máxima da Justiça do Trabalho, nos termos da Súmula 331 TST, I. A Nota Fiscal nº 097852 (**doc.41**) é comprovação da ilicitude. Descreve como serviço prestado “o fornecimento de mão-de-obra”, ou seja, o ganho da empresa com a intermediação e, de forma destacada, cobra o reembolso dos salários pagos e dos encargos sociais.

Por ser ilícita a intermediação de mão-de-obra feita pelos bancos através da Prosegur, para execução de atividades próprias de bancários, analisada no item 1.2 deste relatório, agrava-se mais a situação pela comprovação de intermediação sucessiva feita pela Prosegur, através da Conape. Os contratos demonstram que nem os bancos, nem a Prosegur, empresa por ele contratada, querem assumir responsabilidades pelas obrigações trabalhistas devidas aos trabalhadores que lhes ofertam trabalho pessoal e subordinado.

Relato e análise da situação fática encontram-se no item 3 deste relatório “Situação Encontrada-Realidade”

#### **1.4.5. Contrato firmado entre a Luandre e a Brinks**

A Brinks firmou contrato com a Luandre em 19.04.06 (**doc.42**), cujo objeto é o “fornecimento e administração de mão-de-obra contratada - CLT”, constituindo-se em instrumento firmado entre as partes, para intermediação de mão-de-obra, prática sem qualquer sustentação legal no atual sistema jurídico nacional, repudiada pela corte máxima da Justiça do Trabalho, nos termos da Súmula 331 TST, I.

Por ser ilícita a intermediação de mão-de-obra feita pelos bancos através da Brinks, para execução de atividades próprias de bancários, analisada no item 1.2 deste relatório, agrava-se mais a situação pela comprovação de intermediação sucessiva feita pela Prosegur, através da Conape. Os contratos demonstram que nem os bancos, nem a Brinks, empresa por ele contratada, querem assumir responsabilidades pelas obrigações trabalhistas devidas aos trabalhadores que lhes ofertam trabalho pessoal e subordinado.

Relato e análise da situação fática encontram-se no item 3 deste relatório “Situação Encontrada-Realidade”

## **2. Situação Encontrada – Realidade**

### **2.1. Panorama nacional**

Com o objetivo de elaborar um diagnóstico real e aprofundado sobre a contratação de mão-de-obra por empresas interpostas, praticada pelo Banco ABN

AMRO Real e pelo Banco Sudameris Brasil, a equipe nacional de fiscalização do MTE inspecionou cerca de 10 (dez) estabelecimentos onde são executados serviços bancários, nas cidades de São Paulo, Curitiba, Florianópolis, Porto Alegre, Belo Horizonte, Recife e Fortaleza. Foram visitados 7 (sete) Estados, encontrando-se em todos eles praticamente as mesmas características, no que diz respeito à identificação e organização das atividades executadas e às condições de trabalho em que se encontram centenas de trabalhadores a serviço do Banco ABN AMRO Real.

Na visitas de inspeção realizadas, algumas com o acompanhamento do MPT, a fiscalização verificou como se realizavam os serviços, visualizando o desenvolver das atividades de cada trabalhador e o relacionamento destes com os funcionários dos bancos, além de fotografar o ambiente. Em cada setor, as atividades foram acompanhadas de perto, observando-se os equipamentos utilizados, sistemas informatizados e recolhendo-se os formulários do banco preenchidos pelos trabalhadores (**docs.51 e 52**). Os bancos e as empresas intermediadoras de mão-de-obra foram notificados a apresentar documentos que complementaram o diagnóstico de irregularidade na terceirização praticada pelos bancos.

A situação atual constatada pela fiscalização, a seguir relatada, teve sua origem há mais de dez anos, ou, segundo informação obtida por antigos funcionários do banco, a partir da introdução da moeda Real no Brasil e a conseqüente redução dos ganhos auferidos pelas instituições financeiras com o fim da inflação, como medida para redução de custos.

O Banco ABN AMRO Real, controlador acionário de vários bancos, como o Banco Real, Bandepe e Sudameris, inicialmente transferiu algumas atividades para empresas intermediadoras de mão-de-obra, ampliando e “modernizando” a “terceirização” ao longo dos anos, em todo o Brasil, alcançando hoje atividades tipicamente bancárias, permanentes e essenciais ao seu funcionamento como instituição financeira.

Em cada Estado o banco criou sites, onde são centralizadas e executadas todas as atividades bancárias de retaguarda (conferência e validação de pagamentos de títulos, contas e tributos, efetivação de depósitos iniciados nos caixas-rápidos, pesquisa e correção de erros cometidos nas operações, classificação e compensação de cheques). Nos chamados CO (Centro Operacional) parcialmente “terceirizados”, são efetivadas as aberturas de conta corrente, contratos de empréstimos e outros serviços que foram “terceirizados” mais recentemente, atividades essas realizadas, ao mesmo tempo, por funcionários dos bancos e por empregados contratados pelas prestadoras. Poucos funcionários do banco trabalham nos Postos de Serviço (PS) e nas Centrais Operacionais (CO), em geral, com cargos de Gerentes e Supervisores com a responsabilidade de organizar, controlar e gerir todas as atividades realizadas por centenas de “terceiros”.



**Foto nº 01:**Visão da área reservada aos gerentes e funcionários do Banco Real em primeiro plano. Em segundo plano, ao fundo, trabalhadores contratados pela Prosservi executando atividades para o banco, sob a sua supervisão.



**Foto nº 02 :** Os dois ambientes, vistos por outro ângulo, com a área da gerência do banco, ao fundo

Nas Tesourarias, situadas em bases-fortes (sedes de empresas de vigilância e transporte de valores) são executados todos os serviços que envolvam numerários, desde a abertura de envelopes de depósitos e pagamentos em espécie, conferência,

cintagem, até a guarda ou custódia de cheques e de numerários, confiado ao banco pelos clientes. A mesma ou outras empresas de transporte de valores são contratadas pelo banco para abastecer as agências e caixas eletrônicos com numerário disponível para os saques. Preposto do banco fiscaliza as atividades e faz a recontagem periódica do numerário custodiado.

Em todos os municípios fiscalizados, verificou-se que foi criada similar estrutura operacional, onde os serviços são executados seguindo a mesma rotina, mesmo padrão de qualidade, sob o controle diretivo do banco, independentemente de qual seja a empresa contratada e sua especialização. Nos casos de substituição de uma empresa contratada por outra, as atividades continuam sendo realizadas da mesma forma, às vezes, no mesmo endereço e pelos mesmos empregados intermediados.

Pertencem ao banco ABN AMRO Real vários computadores e sistemas informatizados utilizados pelas intermediadoras de mão-de-obra, sendo que alguns deles são conectados on line à rede informatizada do banco, com possibilidade de abrir nova conta-corrente ou creditar valores de empréstimos. Contadoras de cédulas e moedas e autenticadoras de documentos usadas pelas intermediadoras para a validação dos pagamentos e depósitos também pertencem ao banco, bem como os formulários padronizados e planilhas de controle personalizadas com a logomarca impressa. As atividades são executadas pelos conforme manual de procedimentos do banco (doc.46), às vezes, exigindo a assinatura do trabalhador no documento, como nos casos de emissão de “MC”, pesquisa de erros e cintagem de numerários **(doc.53)**.

Comparando a situação atual com a encontrada em fiscalizações anteriores, constata-se progressiva precarização das condições de trabalho dos profissionais subcontratados: a princípio, o contrato entre as empresas e o banco **(doc.18)** estipulava que fossem respeitadas as condições legais e convencionais asseguradas aos bancários, condições ainda mantidas para uma pequena minoria de empregados. É notória a redução dos níveis salariais e a elevação das jornadas de trabalho.

Como agravante grande parte dos trabalhadores não são formalmente contratados pelas empresas prestadoras, sendo subcontratados por meio de empresas de mão-de-obra temporária ou na condição de “estagiário”, sem qualquer direito trabalhista.

Em relação aos contratos de estágio, constata-se uma verdadeira exploração da mão-de-obra, ainda mais barata que as demais, em face da possibilidade de pagamento de um valor a título de bolsa, sem obrigatoriedade de se pagar um ‘mínimo’. Não fosse isso suficiente, os estagiários encontrados nas ações fiscais objeto deste relatório não complementam seu aprendizado teórico na linha de formação específica, pois prevalece o aspecto produtivo sobre o educativo; as atividades não guardam qualquer relação com a linha de formação e com o currículo dos cursos; não há supervisão ou acompanhamento do estágio por qualquer pessoa vinculada à

instituição de ensino, tampouco por pessoa da empresa concedente do estágio, exceto para cobrar do estagiário produtividade e cumprimento de “metas,” tal qual se cobra dos que estão na condição de empregado. Constata-se que os Bancos e as empresas intermediadoras de mão-de-obra cometem atos atentatórios à dignidade da pessoa humana, às normas e princípios que fundamentam o instituto do estágio, caracterizado como ato educativo, nos termos da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), da Lei nº 6.494/77, normas constitucionais sobre educação e formação profissional do adolescente, bem como Resoluções do Conselho Nacional de Educação (CNE).

O quadro abaixo é um resumo da situação encontrada nos estabelecimentos fiscalizados, onde são executadas atividades bancárias para o Banco ABN AMRO Real por trabalhadores contratados por meio de empresas diversas:

Realidade	Retaguarda	Tesouraria
	<p><u>Local 1</u>: Sede da Brinks</p> <p><u>Mão-de-Obra contratada por meio da</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proservvi Empreendimentos Serviços Ltda</li> <li>- Proservvi Banco de Serviços Ltda</li> </ul> <p><u>Mão-de-Obra subcontratada p/meio da</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sigma Delta Ltda</li> <li>- AMCN Assessoria e Consultoria de RH Ltda</li> <li>- Brinks Segurança e Transp. de Valores Ltda</li> </ul>	<p><u>Local</u>: Sede da Brinks</p> <p><u>Mão-de-Obra contratada por meio da</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Brinks Segurança e Transp. de Valores Ltda</li> </ul> <p><u>Mão-de-Obra subcontratada p/meio da</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Luandre Ltda</li> </ul>
	<p><u>Local 2</u>: Sede da Proservvi</p> <p><u>Mão-de-Obra contratada por meio da</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proservvi Empreendimentos Serviços Ltda</li> <li>- Proservvi Banco de Serviços Ltda</li> </ul>	
	<p><u>Local 1</u>: Sede da Prosergur</p> <p><u>Mão-de-Obra contratada por meio da</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proservvi Empreendimentos Serviços Ltda</li> </ul> <p><u>Mão-de-Obra subcontratada p/meio da</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conape Serviços Ltda</li> </ul>	<p><u>Local 1</u>: Sede da Prosergur</p> <p><u>Mão-de-Obra contratada por meio da</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prosegur Brasil SA Transp. de Valores e Segurança</li> </ul> <p><u>Mão-de-Obra subcontratada p/meio da</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conape Serviços Ltda</li> </ul>

	<p><u>Local 2: Sede da Proforte</u></p> <p><u>Mão-de-Obra contratada por meio da:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proservi Empreendimentos Serviços Ltda</li> </ul> <p><u>Mão-de-Obra subcontratada p/meio da:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conape Serviços Ltda</li> <li>- Proforte SA Transp. de Valores</li> </ul>	<p><u>Local 2: Sede da Proforte</u></p> <p><u>Mão-de-Obra contratada por meio da:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proforte SA Transp. de Valores</li> </ul>
	<p><u>Local: Sede da Liserve</u></p> <p><u>Mão-de-Obra contratada por meio da:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proservi Empreendimentos Serviços Ltda</li> <li>- Proservi Banco de Serviços Ltda</li> </ul>	<p><u>Local: Sede da Preserve</u></p> <p><u>Mão-de-Obra contratada por meio da:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Preserve Segurança e Transp. de Valores Ltda</li> </ul>
	<p><u>Local: Sede da Transforte</u></p> <p><u>Mão-de-Obra contratada por meio da:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proservi Empreendimentos Serviços Ltda</li> <li>- Proservi Banco de Serviços Ltda</li> </ul>	<p><u>Local: Sede da Transforte</u></p> <p><u>Mão-de-Obra contratada por meio da:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Transforte Alagoas Vigilância e Transp. de Valores Ltda</li> </ul>
<b>Flórida-nópolis</b>	<p><u>Local: Sede da Protege</u></p> <p><u>Mão-de-Obra contratada por meio da:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proservi Empreendimentos Serviços Ltda</li> </ul>	<p><u>Local: Sede da Protege</u></p> <p><u>Mão-de-Obra contratada por meio da:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Protege SA Proteção e Transporte de Valores</li> </ul>
<b>Porto Alegre</b>	<p><u>Local: Sede da Brinks</u></p> <p><u>Mão-de-Obra contratada por meio da:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proservi Empreendimentos Serviços Ltda</li> </ul>	<p><u>Local: Sede da Brinks</u></p> <p><u>Mão-de-Obra contratada por meio da:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Brinks Segurança e Transp. de Valores Ltda.</li> </ul>

	<p><u>Local:</u> Sede da Brinks</p> <p><u>Mão-de-Obra contratada por meio da:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proservvi Empreendimentos Serviços Ltda</li> <li>- Proservvi Banco de Serviços Ltda</li> </ul>	<p><u>Local:</u> Sede da Brinks</p> <p><u>Mão-de-Obra contratada por meio da:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proservvi Empreendimentos Serviços Ltda</li> </ul>
--	---	---

## 2.2. Estabelecimentos fiscalizados em São Paulo

Foram fiscalizados dois dos diversos estabelecimentos mantidos pelo banco em São Paulo: o *site Marechal* (Rua Rosa e Silva), sede da Brinks, e o *site Barão* (da Rua Barão de Limeira), sede da Proservvi.

### 2.2.1. Sede da Brinks – Site marechal

No **térreo** da empresa Brinks, onde funciona a retaguarda dos bancos Real e Sudameris, ambos pertencentes ao Banco ABN AMRO Real, trabalham cerca de 130 (cento e trinta) trabalhadores contratado por meio da Proservvi, separados em setores ou salas denominados de PS (Posto de Serviço), CO (Centro Operacional), Pesquisa e Compensação, além de 23 (vinte e três) funcionários do Banco ABN e 8 (oito) do Banco Sudameris, incluindo Gerente de Operações, Supervisores, Tesoureiro e Escriturários, de acordo com os Quadros de Horário afixados no local (**doc.05**). Foram também encontrados cerca de 38 (trinta e oito) trabalhadores classificados como “diaristas”, conforme capa da pasta de registro de ponto, contratados por meio das empresas Sigma Delta e AMCN, acima identificadas, subcontratadas da Proservvi.



**Foto nº 03:** Pasta para o registro de ponto dos “diaristas”.

Formalmente, a Brinks sublocou o térreo do prédio à Proservvi (**doc.22**) e cedeu, em comodato, área de 8m<sup>2</sup> para o banco (**doc.21**), mantendo forte esquema de segurança com vigilância armada.

A entrada é única e conduz a uma grande sala, dotada de câmeras, onde bancadas separam os trabalhadores dos setores de retaguarda e PS que trabalham lado a lado, em espaço reduzido. Internamente, destacam-se duas áreas separadas por divisórias de vidro: o setor de Pesquisa (pequena com bancadas), e o chamado CO do banco, onde trabalham os funcionários formalmente registrados como empregados do banco, em ambiente espaçoso e confortável. Portas de comunicação permitem a passagem de pessoas entre as salas, além das aberturas exclusivas para passagem de documentos. Durante a visita de inspeção verificou-se que os funcionários do banco circulam por todas as salas, mas apenas os coordenadores e líderes da Proservvi têm acesso ao CO do banco, onde há sinalização de “acesso restrito a funcionários do ABN”.

Foi constatado que vários terminais de computadores utilizados pelos trabalhadores “terceirizados” pertencem ao banco ABN, com etiqueta de tombamento, embora também existam computadores de propriedade da Proservvi. São utilizados por alguns dos “terceirizados” os sistemas informatizados do banco, ligados em rede.

Foram entrevistados pelos AFT e pelos Procuradores do Trabalho diversos trabalhadores contratados com intermediação das empresas Proservvi Empreendimentos e Serviços Ltda, Proservvi Banco de Serviços Ltda, e trabalhadores “fornecidos” pela subcontratada Sigma Delta Ltda.

Apesar de demonstrarem resistência inicial, recusando-se a responder às perguntas dos AFT e Procuradores do Trabalho, foram também entrevistados diversos bancários lotados no chamado CO (Centro Operacional), supervisionando as atividades bancárias, ali desenvolvidas, a exemplo do Gerente de Operações III do Banco Real, Marcelo de Brígida Cruz Oliveira e da Supervisora de Operações I do Banco Sudameris, Rosana Aparecida Ernandes Nascimento.

Além das entrevistas, a fiscalização observou, fotografou os trabalhadores no desempenho das suas atividades, copiou documentos e formulários encontrados no local e notificou todas as empresas envolvidas para apresentação de documentos na sede da DRT/SP (**doc.43**): Banco ABN AMRO Real (NAD TB nº 006/2006 e TB 011/2006), o Banco Sudameris Brasil SA (NAD TB 007/2006 e TB 012/2006), a Proservvi Banco de Serviços Ltda (NAD nº 009/2006) a Proservvi Empreendimentos e Serviços Ltda (NAD TB 008/2006), a Brinks Segurança e Transporte de Valores Ltda (NAD TB 010/2006), além das empresas Sigma Delta Ltda, Luandre Ltda e AMCN Assessoria e Consultoria de Recursos Humanos Ltda.

O *site*, chamado de *Marechal*, funciona 24 (vinte e quatro) horas por dia. Tem como responsável o Sr. Marcelo de Brígida Cruz Oliveira (gerente de operações III do ABN) e a coordenação dos serviços “terceirizados” feita pelo Sr. Luiz Carlos Grosso, contratado por meio da Proservvi a partir de 1996, sendo ex-funcionário do banco Real, no período de 1989 a 1994.

As atividades realizadas nesse *site*, todas de natureza bancária, incluem as operações realizadas por meio da “automação bancária” que, na verdade, apenas são iniciadas nos terminais eletrônicos espalhados pela cidade, como o “caixa rápido” (pessoa física) e “real fácil” (pessoa jurídica), descritas em detalhes no item 3.1. deste relatório. Além dessas, outras operações iniciadas nas agências também passaram a ser executadas por trabalhadores contratados por meio da Proservvi, como a abertura de conta-corrente e contrato de empréstimos.

No **segundo andar funciona a tesouraria Brinks**, onde trabalham cerca de 180 (cento e oitenta) empregados contratados por meio da Brinks e 78 (setenta e oito) contratados pela Luandre como diaristas. A área reservada a esta atividade é protegida por adicional esquema de segurança, com câmeras para gravação contínua das imagens. São muitos trabalhadores em pouco espaço, sem equipamento de proteção, trabalhando em jornadas excessivas, em atividade que requer muita concentração e responsabilidade.

Todo o numerário retirado dos envelopes de depósitos e pagamentos de títulos é contado, recontado e cintado na tesouraria, recebendo a assinatura do conferente (**doc.53**), para posterior guarda em cofre-forte.

Diariamente, um funcionário do banco na qualidade de preposto faz o fechamento do caixa, registrando em ata, por ele assinada em conjunto com o coordenador da tesouraria.

### **2.2.2. Sede da Proservvi - Site Barão**

No prédio de 5 (cinco) andares, próprio ou locado à Proservvi, o ABN mantém em funcionamento grande parte das atividades de retaguarda, incluindo PS, CO, Pesquisa e CECOMPE, na maioria relacionadas às operações financeiras realizadas nos terminais de auto-atendimento da cidade de São Paulo, ocupando 4 (quatro) andares, onde trabalham cerca de 180 (cento e oitenta) empregados contratados com intermediação da Proservvi, estagiários e ainda 44 (quarenta e quatro) empregados formalmente registrados pelo banco, conforme quadro de horário fixado no local (**doc.05**). Muitos trabalhadores contratados na condição de “estagiários” também foram encontrados executando as mesmas atividades repetitivas que, por si, já descaracterizaria uma forma de complementação do ensino.

Com estrutura física semelhante à do *site Marechal*, já descrita no item 2.2.1, acima, nesse *site*, bem maior, as diferentes atividades são separadas por andares, ficando assim distribuídas:

Primeiro andar: - lado direito: CO do banco Real, sob a coordenação de Suzy;

- lado esquerdo: Compensação, sob a coordenação de Wagner.

Segundo andar: PS do banco Real e Sudameris, com a coordenação de Silvana Pedroza Rosa, contratada pela Proservi, com tesouraria anexa;

Terceiro andar: - Compensação, onde a “sala ABN” é coordenada por Wagner.

Quarto andar: lado esquerdo – Setor de Custódia Real.

Algumas poucas áreas do prédio são ocupadas por bancos diferentes do ABN, a exemplo do 5º andar, onde funciona a Custódia do Banco Bradesco, lado direito do 4º andar, onde funciona o CO do Banco de Boston, sala do 3º andar, ocupada pela ABBC (Associação Brasileira de Bancos Comerciais).

Durante a visita de inspeção feita em todos os andares, em horário noturno, quando foram entrevistados vários trabalhadores e seus superiores, foi constatado grande movimento, com os supervisores contratados com intermediação da Proservi e funcionários do banco circulando entre as bancadas, onde centenas de trabalhadores “terceirizados” executavam as atividades. A administração geral do *site fica* a cargo da Sra. Maria de Fátima Vieira, Gerente de Operações II do banco ABN AMRO Real. Abaixo, algumas observações feitas sobre o local:

- No primeiro andar, lado direito, uma grande sala com entrada única, onde grande quantidade de trabalhadores fazia, entre outras, atividades de abertura de conta corrente, conferindo os dados do formulário e inserindo no sistema próprio do banco. Uma sala interna, separada por divisórias de vidro em dois lados, onde fica a gerência do banco, supervisores e funcionários de apoio com melhores condições de trabalho, permite a visualização total do trabalho realizado na área externa. Nesta sala, placas adesivas identificam o Banco ABN, com avisos de “área reservada a funcionários do banco”. Constatou-se que alguns empregados “terceirizados” também entram na sala para tirar dúvidas sobre ocorrências especiais ou levar documentos. Já os funcionários do banco têm livre acesso à área externa da sala reservada, onde as atividades são realizadas pelos “terceirizados”.

- Na sala da gerência, estava fixado o Quadro de Horário dos funcionários do banco que trabalham no prédio, distribuídos nos diversos andares, onde se lê “C. Oper. São

Paulo Centro”, “estabelecimento bancário”, comprovando a natureza da atividade que lá é executada (**doc.05**);

- Na área externa, um quadro de aviso continha instruções detalhadas das rotinas de “conferência de c/c”, “digitação de conta corrente” e “preenchimento de c/c” (**doc.47**). Também estavam fixadas tabelas de controle individual de produtividade e erros, expondo nomes dos trabalhadores que mais erram, além de anúncios de “Campanha de Conta Corrente – Nossa Meta: 0% de erros” (**doc.47**). O grande volume de trabalho repetitivo que os trabalhadores executam nesse setor, em jornadas elevadas, com pressão para o cumprimento de metas e exposição dos erros, além de provocar doenças ocupacionais, como as doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho (DORT), ainda se constitui em **assédio moral no trabalho**;

- No segundo andar, onde funciona o PS, trabalham 102 (cento e dois) “terceirizados”, em três turnos, sob a supervisão de Silvana Pedroza Rosa, contratada pela Proservi e 7 (sete) funcionários do banco, sendo 4 caixas, 1 escriturário e 2 (dois) supervisores que coordenam todo o serviço do setor, um em cada turno. Muitos trabalhadores contratados como “estagiários”, também foram encontrados. Três ambientes separados por divisórias, da seguinte forma: uma sala separada onde funciona a tesouraria do PS (abertura de envelopes de pagamento e depósitos em dinheiro, para a separação do dinheiro, seguindo os títulos para a área dos caixas); uma grande área de caixas (conferência de valores, cheques, leitura de código de barras, autenticação dos títulos e comprovantes de depósitos - validação); área reservada aos funcionários do banco, onde os caixas do banco e os escriturários fazem a mesma atividade de autenticação e validação de documentos feita pelos trabalhadores “terceirizados”, conforme depoimento do supervisor, Sr. Júlio César de Almeida: “*Aqui os caixas fazem o mesmo serviço que lá fora, menos alguns documentos que o sistema não aceita, tipo cartão de crédito, que só passa aqui dentro*”;

- No terceiro andar, onde funciona a compensação ABN em sala própria, trabalham cerca de 20 (vinte) empregados contratados por meio da Proservi Banco de Serviços que, embora não mantenha contrato com o banco ABN AMRO Real, é a contratante dos empregados mais antigos da Proservi e também dos que fazem a compensação. Esses empregados são contratados para jornada de 6 (seis) horas, remunerados com o piso salarial dos bancários;

- No quarto andar, funciona a custódia de cheques do Real, com poucos empregados “terceirizados” para executar a atividade, seguindo rotina determinada pelo banco.

### **2.3. Estabelecimentos Fiscalizados em Belo Horizonte**

Foram fiscalizados dois estabelecimentos mantidos pelo banco em Belo Horizonte: o *site Guaratã* (Rua Guaratã), sede da Prosegur e o *site Caiçara* (Av. Carlos Luz), sede da Proforte.

#### **2.3.1. Sede da Prosegur – Site Guaratã**

Na sede da Prosegur, a situação encontrada foi bastante semelhante à encontrada na sede da Brinks, em São Paulo, já descrita no item 2.2.1, acima. A empresa é uma base forte, com ostensivo esquema de segurança, onde em diferentes ambientes funciona a Retaguarda, incluindo (PS, a CO, Pesquisa e a Compensação) e a Tesouraria Real, do banco ABN AMRO Real.

As áreas físicas são separadas por atividade, parte delas como integrantes do PS e outra como CO. São realizadas todas as atividades da retaguarda do *caixa rápido* e *real fácil*, descritas em detalhes no item 3.1 deste relatório, incluindo: recepção de malotes do caixa rápido, abertura e triagem, separação dos títulos para pagamento e depósitos em cheques; conferência dos cheques (valores e limites) pagamentos e depósitos; captura dos títulos (leitura dos códigos de barras), autenticação dos títulos quitados (validação).

Na Compensação os trabalhadores também são contratados por meio da Proservvi Empreendimentos, com jornada de 8 horas e remuneração com base no piso da contratada, diferentemente da Compensação de São Paulo, onde o contrato é feito por meio da Proservvi Banco, com diferenciação de jornada e salário. Recebem, conferem, classificam todos os cheques recebidos no PS para pagamento, fazendo a separação por banco em máquinas classificadoras para posterior envio à central de compensação do Banco do Brasil.

Trabalham no prédio cerca de 173 (cento e setenta e três) empregados contratados com intermediação da Proservvi, coordenados por Sr. Geraldo da Natividade Freitas e 23 (vinte e três) empregados contratados diretamente pelo banco, entre supervisores, caixas, escriturários. Foram também encontrados cerca de 21 (vinte e um) trabalhadores classificados como “diaristas”, contratados por meio da empresa Conape, acima identificada. A gerência geral do estabelecimento fica a cargo do Sr. Realino Fernandes de Almeida, gerente de operações II do banco.

A tesouraria funciona em área separada, com adicional esquema de segurança para acesso. São 70 (setenta) contratados por meio da Prosegur, além dos subcontratados pela Conape, trabalhando sob a vigilância de câmeras individuais, fazendo a abertura dos envelopes com dinheiro, destinados a depósitos e pagamentos do Banco Real e Sudameris. O numerário, retirado dos envelopes de depósitos e pagamentos de títulos é contado, recontado e cintado na tesouraria, recebendo a assinatura do conferente (**doc.53**), para posterior guarda em cofre-forte. O dinheiro retirado é substituído por um “vale”, chamado de MC (**doc.51**), colocado dentro do envelope com os títulos para envio ao PS, onde o pagamento é conferido e autenticado o comprovante. A tesouraria é coordenada pelo Sr. Carlos Humberto, contratado por meio da Prosegur e por supervisores, como o Sr. Geraldo Marques Quirino.

Além das entrevistas, a fiscalização observou, fotografou os trabalhadores no desempenho das suas atividades, copiou documentos e formulários encontrados no local e notificou todas as empresas envolvidas para apresentação de documentos na sede da DRT/MG (**doc.43**): Banco ABN AMRO Real (NAD TB nº 032/2006), o Banco Sudameris Brasil SA (NAD TB 033/2006), a Proservvi Empreendimentos e Serviços Ltda (NAD TB 034/2006), a Prosegur Brasil SA Transp. de Valores e Segurança e a Conape Serviços Ltda (NAD TB s/n/2006).

### **2.3.2. Sede da Proforte – Site Caiçara**

Na sede da Proforte, a situação encontrada foi bastante semelhante à da sede da Brinks, em São Paulo, já descrita no item 2.2.1, ou da sede da Prosegur, descrita no item 2.3.1, acima. A empresa é uma base forte, com ostensivo esquema de segurança onde, em diferentes ambientes, funciona a retaguarda do Banco ABN AMRO Real, incluindo as atividades do Site 581 (PS, CO, Pesquisa e Compensação), Site 509 (CECOMPE) a Tesouraria Real. Foram encontrados 126 (cento e vinte e seis) trabalhadores contratados por meio da Proservvi Empreendimentos (inclusive na Compensação), 28 (vinte e oito) funcionários do ABN e 5 (cinco) funcionários do Sudameris, conforme Quadros de Horário anexos (**doc.05**). Também foram encontrados 10 (dez) trabalhadores subcontratados por meio da Conape, como “diaristas”. O Site é administrado pelo Sr. Paulo Estêvão de Souza, Gerente de Operações II, com a supervisão de Roney da Silva Carvalho, na área operacional, e Paulo Márcio F. de Oliveira, no CECOMPE, ambos supervisores de operações II do ABN, além de Rodolfo Madureira Cruz, Supervisor contratado com intermediação da Proservvi.

As atividades realizadas neste *site* são as mesmas realizadas nos site Guaratã, ou no sites fiscalizados em São Paulo, descritas em detalhes no item 3.1. deste relatório. Como diferencial deste site, constatou-se:

- a abertura de conta-corrente e contrato de empréstimos, iniciadas nas agências e efetivadas no CO, são executadas por trabalhadores subcontratados por meio da Conape;
- No CECOMPE ocorre a participação direta e supervisão dos funcionários do banco que fazem o controle de movimentos, análises contábeis e devolução de cheques;

Na Tesouraria, “terceirizada” para a Proforte, a partir de 16.01.2006, foram encontrados cerca de 35 (trinta e cinco) empregados contratados por meio da Proforte, trabalhando para o ABN, 16 (dezesesseis) dos quais faziam o mesmo serviço para o ABN, contratados por meio da Transpev, até 15. 01.2006. Com a mudança da empresa contratada, os empregados foram “transferidos” da Transpev para a Proforte, dando continuidade aos serviços, já que tinham adquirido a especialização da atividade, que pertence ao banco e não a qualquer das empresas contratadas, meras

intermediárias. A atividade da tesouraria feita na Proforte, que inclui a recepção e preparação dos envelopes de *caixa rápido* (pessoa física) e *pastas do real fácil* (pessoa jurídica), está descrita em detalhes no item 3.1 deste relatório.

Além das entrevistas, a fiscalização observou, fotografou os trabalhadores no desempenho das suas atividades, copiou documentos e formulários encontrados no local e notificou todas as empresas envolvidas para apresentação de documentos na sede da DRT/MG (**doc.43**): Proforte SA Transp. de Valores Banco (NAD TB nº 039/2006);

#### **2.4. Estabelecimentos Fiscalizados no Recife**

Foram fiscalizados dois estabelecimentos mantidos pelo banco no Recife: o *site Creoulas* (Rua da Creoulas), sede da Liserve, e o *site* que funciona na Rua Afonso Pena, sede da Preserve.

No Recife, o banco funciona com atividades “terceirizadas” há vários anos, apenas trocando a empresa fornecedora da mão-de-obra. Constatada em fiscalização anterior realizada pela DRT/PE a contratação seqüencial da Proservvi, que subcontratou os trabalhadores por meio da cooperativa Conserve. Posteriormente a contratação dos trabalhadores passou a ser feita pela Liserve, que subcontratou os trabalhadores por meio da cooperativa Uniway, substituída pela cooperativa Integral. A retaguarda e a tesouraria funcionavam no mesmo endereço, com a mesma empresa contratada. Alguns trabalhadores permanecem exercendo a mesma atividade, por vários anos, alterando apenas a empresa ou cooperativa intermediária, a exemplo de Agaci Albuquerque Araújo, ex-funcionária do Bandepe (banco sob controle acionário do ABN), supervisora da Compensação do Banco Real. Em 1995 foi demitida pelo banco, permanecendo na mesma atividade, na mesma sala, mesma mesa de trabalho, contratada com intermediação da cooperativa Uniway. Em março/1999 passou a exercer a atividade na sede da Liserve, com intermediação da cooperativa Integral e, a partir de janeiro/2005, ainda na sede da Liserve, sua mão-de-obra passou a ser intermediada pela Proservvi.

Atualmente, nos moldes da “terceirização” praticada em São Paulo e Belo Horizonte, o banco separou as atividades de retaguarda e tesouraria. No mesmo endereço da Liserve, mantém as atividades de retaguarda, contratando os trabalhadores por meio da Proservvi Empreendimentos e Proservvi Bancos. Na sede da Preserve (item 2.4.2), mantém a tesouraria, contratando os trabalhadores por meio da própria Preserve, de forma análoga aos demais Estados.

##### **2.4.1. Sede da Liserve – Site Creoulas**

Na sede da Liserve foram encontrados cerca de 110 (cento e dez) trabalhadores contratados por meio da Proservvi, 43 empregados contratados pelo Banco ABN, 2 (dois) contratados pelo Banco Sudameris, lotados no Centro Operacional

Recife, conforme Quadros de Horário fixados no estabelecimento (**doc.05**), além de 39 trabalhadores contratados na condição de “estagiários”.

O estabelecimento é gerenciado por Pedro Lau da Silva Neto e Antônio Fernando da Silva, gerentes de operações IV, do banco ABN, responsáveis pela qualidade, cumprimento de horários e volume de serviço de todas as atividades do banco que são executadas no local. O Coordenador geral contratado pela Proservvi, Humberto Jackson Rodrigues, supervisiona toda a operação no Recife, desde set/2005, quando veio “transferido” de Fortaleza. Lá, contratado por meio da empresa Transforte, exercia a mesma função para o mesmo banco ABN AMRO Real, num flagrante exemplo de contratação de mão-de-obra pro empresa interposta praticada pelo banco.

As instalações físicas assemelham-se às encontradas em São Paulo e Belo Horizonte, com ambientes separados de acordo com as atividades realizadas (pesquisa, CO, PS, CECOMPE) e área reservada aos funcionários do banco e gerência.

Constatados também equipamentos de propriedade do banco, a exemplo da impressora Digilab, com placa de tombamento “Banco Real-Patrimônio 390385” e sistemas informatizados de acesso *online* ao banco, como o LISA, usados por trabalhadores contratados pela Proservvi.

Além das entrevistas, a fiscalização observou os trabalhadores no desempenho das suas atividades, copiou documentos e formulários encontrados no local e notificou todas as empresas envolvidas para apresentação de documentos na sede da DRT/PE (**doc.43**): Banco ABN AMRO Real (NAD TB nº 021/2006), o Banco Sudameris Brasil SA (NAD TB 021/2006), a Proservvi Banco de Serviços Ltda (NAD nº 023/2006) e a Proservvi Empreendimentos e Serviços Ltda (NAD nº 023/2006). O banco ABN não atendeu à notificação, pelo que se lavrou auto de infração (**doc.44**).

#### **2.4.2. Sede da Preserve**

Após tentativa da empresa de obstar a fiscalização, sob a alegação, sem qualquer respaldo legal, de que “*as normas da seguradora contratada não permitem a entrada de estranhos ao estabelecimento*”, a fiscalização teve acesso ao local de trabalho, tendo que passar por várias portas duplas de segurança.

Na sede da Preserve, empresa do mesmo grupo econômico da Liserve, a situação encontrada foi bastante semelhante à encontrada na sede da Brinks, em São Paulo, na sede da Prosegur e da Proforte, em Belo Horizonte, descritas nos itens 2.21, 2.3.1 e 2.3.2, acima, com a diferença de que apenas serviços de tesouraria são executados no local. A empresa é uma base forte, com ostensivo esquema de segurança. Em dois ambientes diferentes funcionam a Tesouraria Real.

Foram encontrados cerca de 72 (setenta e dois) trabalhadores contratados por meio da Preserve e cerca de 36 (trinta e seis) trabalhadores contratados na condição

de “estagiários” (no turno noturno fiscalizado), todos a serviço do Banco ABN AMRO Real e Sudameris. Em alguns setores, quase a totalidade dos trabalhadores era de “estagiários”. Não foram alcançados os “estagiários” que trabalham no turno diurno.

O Tesoureiro geral da Preserve é o Sr. José Pires da Silva, responsável geral pelo serviço de tesouraria prestado a vários bancos. No seu depoimento, afirma “*cada banco tem um responsável e eu supervisiono geral [...] todos os bancos vêm aqui conferir a custódia. O preposto do ABN é o Edmilson*”. O Coordenador de Serviços da Tesouraria Real, no turno noturno, é Francisco Carlos Sobral, que já trabalha para o banco ABN há vários anos, sempre com intermediação de empresas ou cooperativas. Iniciou suas atividades como “conferente” da tesouraria ABN, na condição de cooperado da Uniway, passando para a cooperativa Integral, como subcontratação da Liserve, empresa contratada pelo banco anteriormente, mas que é do mesmo grupo econômico da Preserve.

A atividade da tesouraria feita na Preserve, que inclui a recepção e preparação dos envelopes de *caixa rápido* (pessoa física) e *pastas do real fácil* (pessoa jurídica) está descrita em detalhes no item 3.1 deste relatório e é a mesma realizada nas outras tesourarias que funcionam em bases-fortes fiscalizadas (Brinks, em São Paulo; Prosegur e Proforte em Belo Horizonte etc.), constatando-se, no entanto, piores condições de trabalho, com relação ao mobiliário, higiene e segurança dos trabalhadores.

Como agravante às péssimas condições de trabalho, com grande quantidade de trabalhadores sem qualquer direito trabalhista assegurado, contratados como “estagiários”, mantidos em salas fechadas de difícil acesso, também foi constatado trabalho em jornada excessiva, em nível tão absurdo que caracteriza trabalho degradante. Jornada de mais de 19 horas diárias, por vários dias consecutivos retira do trabalhador qualquer possibilidade de descanso, alimentação ou convívio familiar, a exemplo de Jailson Silva de Lucena, auxiliar conferente de tesouraria, que laborou um total de 23h no dia 22/05/2006, 19h48min no dia 23/05/2006, 19h 43min no dia 24/05/2006 e 19h53min no dia 25/05/2006, conforme registro eletrônico de ponto (**doc.49**). Nesse caso, o trabalhador passou 4 dias inteiros trabalhando dentro da empresa, com intervalo de uma hora por dia, entrando às 14h do dia 22/05/2006 e saindo às 21h37min do dia 26/05/2006.

Além das entrevistas, a fiscalização observou os trabalhadores no desempenho das suas atividades, copiou documentos e formulários encontrados no local e notificou a empresa para apresentação de documentos na sede da DRT/PE, NAD TB 082/2006 (**doc.43**). A empresa não apresentou o contrato e as respectivas notas fiscais, referentes à prestação de serviços de tesouraria bancária solicitado.

## **2.5. Estabelecimento fiscalizado em Fortaleza**

Em Fortaleza, a fiscalização inspecionou apenas um estabelecimento, por ter recebido a informação de que todos os serviços terceirizados do Banco ABN AMRO Real e Banco Sudameris são executados na sede da Transforte.

#### **2.5.1. Sede da Transforte**

Na sede da Transforte a situação encontrada foi bastante semelhante à encontrada na sede da Brinks, em São Paulo, Prosegur e Proforte em Belo Horizonte, descritas acima. A empresa é uma base forte, com ostensivo esquema de segurança. Em diferentes ambientes funciona a retaguarda do Banco ABN AMRO Real, incluindo (PS, CO, Pesquisa e Compensação) a Tesouraria Real.

Foram encontrados cerca de 23 (vinte e três) trabalhadores contratados por meio da Proservvi Empreendimentos, 3 (três) por meio da Proservvi Bancos (na Compensação) e 8 (oito) funcionários do ABN, além de 16 (dezesesseis) trabalhadores na condição de “estagiários”. O Site é administrado por Carmem Sílvia Rodrigues, gerente de operações, além de Maurício Machado da Cunha, Coordenador, contratado com intermediação da Proservvi. Nos mesmos moldes dos outros *sites*, cada setor tem um Assistente Líder, contratado pela Proservvi, a exemplo de Francisco José Dias da Silva, da Compensação (Proservvi Banco de Serviços), José Luís Ibiapiano de Azevedo, da Custódia e Sandra Costa, do CO, que trabalha em sistema do banco, *on line*.

As atividades de retaguarda realizadas neste *site* já foram executadas anteriormente pela empresa Transpev e são as mesmas realizadas nos outros estabelecimentos fiscalizados em São Paulo, Belo Horizonte e Recife, descritas em detalhes no item 3.1. deste relatório.

Na Tesouraria, “terceirizada” para a Transforte, foram encontrados cerca de 23 (vinte e três) empregados contratados por meio da Transforte, trabalhando para o ABN. A atividade da tesouraria feita na Transforte, que inclui a recepção e preparação dos envelopes de *caixa rápido* (pessoa física) e *pastas do real fácil* (pessoa jurídica), está descrita em detalhes no item 3.1 deste relatório.

Além das entrevistas, a fiscalização observou os trabalhadores no desempenho das suas atividades, copiou documentos e formulários encontrados no local e notificou todas as empresas envolvidas para apresentação de documentos na sede da DRT/CE (**doc.43**): Banco ABN AMRO Real, a Proservvi Banco de Serviços Ltda, Proservvi Empreendimentos e Serviços Ltda e a Transforte Alagoas Vigilância e Transp. de Valores Ltda.

#### **2.6. Estabelecimentos fiscalizados em Florianópolis**

Em Florianópolis, a fiscalização inspecionou apenas um estabelecimento, por ter recebido a informação de que todos os serviços “terceirizados” do Banco ABN AMRO Real e Banco Sudameris são executados na sede da Protege.

### **2.6.1. Sede da Protege**

Em Florianópolis, no dia 1º de agosto de 2006, a fiscalização foi impedida de inspecionar o estabelecimento onde funcionam os serviços terceirizados do Banco ABN AMRO Real, tendo o acesso negado ao local de trabalho (sede da empresa Protege SA Proteção e Transporte de Valores) por determinação da empresa de não permitir o acesso de estranhos a sua estrutura, em horário noturno, apesar de esclarecida sobre as prerrogativas legais da Auditoria Fiscal do Trabalho. Lavrado o Auto de infração nº 011746092, pelo embarço à fiscalização (**doc.44**), nos termos do art. 630, § 3º da CLT. Em retorno ao estabelecimento no dia seguinte, em horário diurno, a fiscalização realizou a visita de inspeção ora relatada.

Na sede da Protege, a situação encontrada foi bastante semelhante à encontrada na sede da Brinks, em São Paulo, Prosegur e Proforte em Belo Horizonte, e Transforte em Fortaleza, descritas acima. A empresa é uma base forte, com ostensivo esquema de segurança onde, em diferentes ambientes, funciona o a retaguarda do Banco ABN AMRO Real, incluindo (PS, CO, Pesquisa e Compensação) a Tesouraria Real.

Foram encontrados cerca de 85 (oitenta e cinco) trabalhadores contratados por meio da Proservvi Empreendimentos, inclusive na Compensação (relação anexa fornecida pela empresa, **doc.48**), 13 (treze) funcionários do ABN, 6 (seis) funcionários do Sudameris, conforme Quadros de Horário anexos (**doc.05**). Também foram encontrados 4 (quatro) trabalhadores na condição de “estagiários”. O Site é administrado por Marlon Donisete Pivatto, gerente de operações III.

As atividades de retaguarda realizadas nesse *site* são as mesmas realizadas no outros estabelecimentos fiscalizados em São Paulo, Belo Horizonte, Fortaleza e Recife, descritas em detalhes no item 3.1, deste relatório.

Na Tesouraria, foram encontrados cerca de 12 (doze) empregados contratados por meio da Protege, trabalhando para o banco ABN. A atividade da tesouraria feita na Protege, que inclui a recepção e preparação dos envelopes de *caixa rápido* (pessoa física) e *pastas do real fácil* (pessoa jurídica), está descrita em detalhes no item 3.1 deste relatório.

Além das entrevistas, a fiscalização observou os trabalhadores no desempenho das suas atividades, copiou documentos e formulários encontrados no local e notificou todas as empresas envolvidas para apresentação de documentos na sede da DRT/SC (**doc.** ): Banco ABN AMRO Real, Proservvi Empreendimentos e Serviços Ltda e a Protege SA Proteção e Transporte de Valores.

### **2.7. Estabelecimentos fiscalizados em Porto Alegre**

Em Porto Alegre, a fiscalização inspecionou apenas um estabelecimento, por ter recebido a informação de que todos os serviços terceirizados do Banco ABN AMRO Real e Banco Sudameris são executados na sede da Brinks.

#### **2.7.1. Sede da Brinks**

Na sede da Brinks em Porto Alegre, a situação encontrada foi exatamente igual àquela encontrada na sede da Brinks em São Paulo e Curitiba, até por se tratar da mesma empresa, intermediadora de mão-de-obra para o mesmo banco. Equivalente também a situação encontrada nas empresas Prosegur e Proforte, em Belo Horizonte, Transforte, em Fortaleza, e Protege, em Florianópolis, onde tanto as atividades de retaguarda como as de tesouraria são realizadas no local. Em todos os casos mencionados, a mão-de-obra utilizada para os serviços de tesouraria é contratada pela própria empresa de vigilância (base-forte) e a mão-de-obra utilizada para os serviços de retaguarda (PS, CO, Pesquisa e Compensação) é contratada por meio da Proservvi.

Foram encontrados cerca de 70 (setenta) trabalhadores contratados por meio da Proservvi Empreendimentos e 3 (três) trabalhadores na condição de “estagiários”, trabalhando em atividades da retaguarda bancária, descritas em detalhes no item 3.1. deste relatório.

Na Tesouraria, foram encontrados cerca de 35 (trinta e cinco) empregados contratados por meio da Brinks, trabalhando para o ABN. A atividade da tesouraria feita na Brinks, que inclui a recepção e preparação dos envelopes de *caixa rápido* (pessoa física) e *pastas do real fácil (pessoa jurídica)*, está descrita em detalhes no item 3.1 deste relatório.

Além das entrevistas, a fiscalização observou e fotografou os trabalhadores no desempenho das suas atividades, copiou documentos e formulários encontrados no local e notificou todas as empresas envolvidas para apresentação de documentos na sede da DRT/RS (**doc.43**): Banco ABN AMRO Real, Proservvi Empreendimentos e Serviços Ltda e Brinks Segurança e Transporte de Valores Ltda.

#### **2.8. Estabelecimentos fiscalizados em Curitiba**

Em Curitiba, a fiscalização inspecionou apenas um estabelecimento por ter recebido a informação de que todos os serviços terceirizados do Banco ABN AMRO Real e Banco Sudameris são executados na sede da Brinks.

##### **2.8.1. Sede da Brinks**

Na sede da Brinks em Curitiba, a situação encontrada foi bem semelhante àquela encontrada na sede da Brinks em São Paulo e Porto Alegre, até por se tratar da mesma empresa, intermediadora de mão-de-obra para o mesmo banco. Equivalente também à situação encontrada nas empresas Prosegur e Proforte, em Belo Horizonte, Transforte, em Fortaleza e Protege, em Florianópolis, onde tanto as atividades de retaguarda como as de tesouraria são realizadas no local. O diferencial encontrado na

Brinks de Curitiba é que toda a mão-de-obra utilizada para executar atividades de retaguarda e de tesouraria foi contratada por meio das empresas do grupo Proservvi, a serviço dos bancos ABN ou Sudameris. Foram encontrados cerca de 80 (oitenta) trabalhadores contratados por meio da Proservvi Empreendimentos, 29 (vinte e nove) contratados por meio da Proservvi Banco de Serviços, 19 (dezenove) funcionários regularmente registrados pelo Banco ABN, 5 (cinco) funcionários registrados pelo Sudameris, trabalhando em atividades da retaguarda bancária (PS, CO, Pesquisa e Compensação) e tesouraria, descritas em detalhes no item 3.1. deste relatório.

Além das entrevistas, a fiscalização observou os trabalhadores no desempenho das suas atividades, copiou documentos e formulários encontrados no local e notificou todas as empresas envolvidas para apresentação de documentos na sede da DRT/PR (**doc.43**): Banco ABN AMRO Real, Proservvi Empreendimentos e Serviços Ltda e Brinks Segurança e Transporte de Valores Ltda.

### **3. Da ilegalidade da “terceirização”(intermediação de mão-de-obra)**

Foi constatado que o Banco ABN AMRO Real mantém 2.840 (dois mil oitocentos e quarenta) empregados sem registro no Brasil, contratados com a intermediação de empresas “prestadoras de serviços” diversas, em processo ilícito de “terceirização”, já que, executam com pessoalidade e subordinação atividades bancárias, permanentes e essenciais ao funcionamento do banco, realizadas segundo rotinas especiais contidas em manual de procedimento do banco (doc.46), usando equipamentos e sistemas informatizados do banco, independentemente do município ou da empresa contratada, sob o seu controle diretivo, em estrutura hierarquizada de gestão de pessoal, tendo os gerentes do banco na posição superior.

Torna-se mais grave e flagrante a intermediação ilícita de mão-de-obra praticada sob o rótulo de “terceirização” ou “compartilhamento”, por ter sido constatado que grande parte dos trabalhadores encontrados nesta situação nem sequer têm seus contratos de trabalho formalizados com a empresa contratada, estando na condição de “estagiários” ou de “diaristas” subcontratados por empresa de mão-de-obra temporária, sem que sejam atendidos os requisitos da Lei 6.019/74 ou da Lei 6.494/77.

#### **3.1. Atividades bancárias**

A fiscalização constatou que a prática adotada pelo Banco ABN AMRO Real, por ele denominada de “terceirização” ou de “compartilhamento”, trata-se, na realidade, de ilícita intermediação de mão-de-obra. As atividades realizadas por empregados contratados por meio de “prestadoras de serviço”, objeto desta ação fiscal, são todas essencialmente bancárias já que, sem elas, não seria possível ao banco prestar aos seus clientes, os serviços que com eles contrata.

O processo de “terceirização” tem sido ampliado pelo banco que, progressivamente, vem transferindo mais atividades para serem executadas nas Centrais Operacionais, com intermediação de empresas “prestadoras de serviço”. A ampliação da terceirização, sem limites, pode ser comprovada pelo depoimento do Sr. Luiz Carlos Grosso, ex-funcionário do Banco Real (entre 1989 e 1994), contratado desde 1996 pela Proservvi, para o cargo de “coordenador”, trabalhando em São Paulo no *site* situado na Brinks, da Rua Rosa e Silva.

*“Há dez anos, quando eu entrei, só era terceirizada a captura de envelopes Pessoa Jurídica. Até há seis anos era serviço feito manualmente. A gente fazia soma na calculadora (o “bate”) e o banco fazia a autenticação dos documentos e o input dos dados no sistema. Hoje em dia, nós fazemos tudo. O CO (abertura de conta-corrente, empréstimos, retaguarda etc ) foi terceirizado há dois anos.”*

### **3.1.1. Atividades bancárias realizadas nas Centrais Operacionais - CO**

As atividades “terceirizadas” ou “compartilhadas” pelo banco ABN AMRO Real, em todo Brasil, estão resumidas de forma esquemática no Organograma que estava fixado no quadro de avisos da área à gerência do banco, no *site* situado na Liserve, no Recife/PE (**doc.45**), onde se vêem os diferentes setores: Compensação, Contabilidade, Tesouraria, PS/CO/CPD, Contratos Cobrança/CCF/Pesquisa/Pagtos 61/ContaCorrente/Arrecadação/FGTS/Consignação. Nas maiores capitais as atividades são distribuídas em vários *sites*, centralizando-se num único prédio as atividades dos municípios menores.

Em São Paulo, como a atividade é dividida em vários *sites*, vê-se, como exemplo, o Organograma do *site* situado na Brinks, na Rua Rosa e Silva (**doc.45**), onde se nota a divisão em três grandes áreas com suas subdivisões: PS (processamento de pastas, aprovações CRE, Transmissão e Processamento vistos, Oct caixas), Retaguarda (Conferência, Contabilidade, Contratos, Custódia, Digitalização) e Pesquisa/OPP. No *site* da Barão, além das atividades que funcionam na Brinks, também funciona a Compensação (CECOMPE).

Todas as operações seguem rotina diária do “Manual Operacional (Procedimentos)” elaborado pelo banco, estando à disposição dos coordenadores “terceirizados” de cada uma das unidades ou em endereço eletrônico, a exemplo do Manual nº 0009.882 referente a manuseio e processamento de documentos (**doc.46**) e tabela nº 0050, referente a normas para PS Central –Recebimentos e Pagamentos, válido para Real, Sudameris e Bandepe, tendo como responsável a Diretoria de Operações de Rede.

No manual (**doc.46**), estão detalhadas as rotinas referentes a: 01. Acatamento de cheques com saldo devedor; 02. Acatamento de cheques com saldo bloqueado; 03.

Liquidação de cheques do próprio banco/aut. de débito; 04. Cheques do próprio banco destinados para depósitos; 05. Cheques do próprio banco destinados para pagamento de contas; 06. Conferência de Assinaturas nos cheques; 07. Depósitos com cheques de outros bancos – Real Fácil; 08. Diferença no valor do cheque com as contas a serem quitadas; 09. Diferença no valor do depósito; 10. Pagamento de contas com cheques de outros bancos.

Foram encontrados muitos trabalhadores “terceirizados” fazendo operações de caixa bancário, de forma fracionada: Parte dos trabalhadores fazia a “captura” dos documentos, ou seja, a leitura do código de barra dos títulos a serem quitados, gravando as informações no sistema; outros empregados “terceirizados” conferiam os cheques de pagamento e faziam a validação da operação, autenticando o título quitado. O fracionamento da atribuição de caixa, não lhe retira a natureza, apenas tornando a atividade mais repetitiva e o trabalho mais mecanizado. Funcionários do banco, na função de Caixa, executam a mesma atividade (autenticação dos documentos) realizada pelos “terceirizados”.

Como exemplo, citem-se as empregadas que estavam realizando a mesma atividade, no momento da fiscalização, no PS-Barão, em São Paulo: Roseli da Silva Bastos, caixa do ABN (piso salarial R\$ 887,04 + comissão de caixa R\$ 359,55 e jornada de 6 horas) e Maria Aparecida de Andrade, contratada pela Proservvi, para uma jornada de 8 horas, mas que costuma trabalhar das 15h às 5h da manhã. O Sr. Júlio Cezar de Almeida, Supervisor de Operações do ABN, ao ser questionado sobre as diferenças entre as atividades realizadas pelos “terceirizados” na parte externa da sala e as atividades realizadas pelos funcionários do banco, na área interna do PS, respondeu:

*“Aqui os caixas fazem o mesmo serviço que lá fora, menos alguns documentos que o sistema não aceita, tipo cartão de crédito, que só passa aqui dentro”.*

Algumas atividades os empregados contratados com intermediação da “prestadoras de serviço” realizam no sistema próprio do banco, como o LISA, em que o acesso é autorizado por senha individual fornecida pelo CO, com liberação feita pelo setor de segurança do banco, em São Paulo, a exemplo de abertura de conta-corrente, contratos de empréstimos, processamento de borderô e títulos para cobrança.

Abaixo resumo de algumas rotinas, observadas pela fiscalização, nos locais de trabalho.

#### **CO-PS - depósitos e pagamentos feitos nos terminais de auto-atendimento**

- Os malotes recolhidos dos terminais de auto-atendimento de clientes, das agências do Banco Real e do Sudameris, são recepcionados no PS responsável (envelopes com cheques), conforme planilha de controle (**doc.50**) ou na tesouraria (envelopes e pastas

com dinheiro). Com os malotes, segue a fita de registro das movimentações do terminal, com o total de envelopes da máquina (**doc.51**);

- No PS, os envelopes verdes, de depósitos (**doc.51**), ou amarelos, de pagamento, são abertos pelos caixas “terceirizados”, que fazem as seguintes tarefas, embora fracionadas: conferem o valor do título e o valor do cheque ou do MC; fazem leitura do código de barras dos títulos (no caso de pagamentos) em sistema informatizado; preenchem o formulário de depósito em conta do cliente, se for o caso; acatam ou devolvem cheques, de acordo com os limites estabelecidos no manual (**doc.46**) para cheques com saldo devedor ou bloqueado, anotando os códigos de controle no verso, seguindo tabela fixada em cada bancada (**doc.51**); autenticam o título (validação), com o registro que identifica o banco, a agência, a data, código da transação (**doc.51**), valor e PS, a exemplo do DAMSP-Documento de Arrecadação do Município de São Paulo autenticado na presença da fiscalização, em 12/07/2006 (**doc.51**); separam os cheques para envio à compensação; separam os títulos quitados para devolução aos clientes;

- Os envelopes com dinheiro, antes de chegarem ao OS, passam pela tesouraria, onde o numerário é substituído por um documento, chamado “MC-Movimento de Caixa Rápido/Real Fácil” (**doc.51**), sendo processado no caixa do PS da mesma forma;

- Em caso de irregularidades ou omissões detectadas no momento da quitação, o “terceirizado” preenche o formulário do banco chamado BO “Ocorrências com Caixa Rápido/Real Fácil” para envio à agência que recebeu o envelope. Como exemplo, cite-se o envelope de depósito do Sudameris que, conferido na presença da fiscalização em 12/07/2006, em site de São Paulo, pelo “triador” Thiago dos Santos Clemente, estava vazio (**doc.51**), sendo preenchido o BO. Em caso de valor a menor para pagamento feito por cliente do banco, o “terceirizado” faz o débito em conta da diferença, preenchendo o formulário correspondente (**doc.51**) e anexa ao BO;

- Ressalte-se que sob o título de “Informações Gerais”, constante dos envelopes de depósito (**doc.51**) lê-se: *“Este envelope será conferido na presença de dois funcionários do Banco Real”*. Na prática, apenas um empregado contratado por empresa interposta confere o envelope, que só passa pelo “duplo controle” do funcionário do banco em casos excepcionais ou de elevados valores;

- A totalização das transações feitas no CO é transmitida para o sistema, a cada hora, para controle pela gerência do banco. Como exemplo, anexa-se o relatório de totalização das transações válidas feitas nos caixas “terceirizados”, por tipo de operação, emitido na presença da fiscalização, às 22h31min, do dia 14/08/2006 (**doc.51**), bem como relatório das operações rejeitadas.

#### **CO-Retaguarda – abertura de conta Corrente**

- As fichas cadastrais preenchidas pelos clientes nas agências, assinadas pelo gerente, são recebidas no CO pelos “terceirizados”, conferidas e digitadas no sistema do banco, efetivando a conta que, só a partir daí, passa a existir, de fato. Documentos contendo

os dados cadastrais dos clientes que abriram novas contas foram encontrados no cesto do lixo, a exemplo da “Plataforma de Negócios” do Sudameris.

#### **CO-Retaguarda – contratos de empréstimos**

- Os contratos de empréstimos assinados nas agências são recebidos no CO pelos “terceirizados” que inserem os dados no sistema, fazendo a movimentação (crédito-débito) na conta do cliente (**doc.58**), conforme extrato do sistema de empréstimo, emitido no momento da fiscalização;

#### **CO – cobrança bancária de títulos**

- Na CO também são recebidos das agências, com protocolo, e processados no sistema do banco os borderôs de cobrança de títulos do Banco Real e do Banco Sudameris (**doc.54**). Tudo feito por “terceirizado” contratado pela Proservvi.

#### **CO - Pesquisa**

- No setor Pesquisa é realizada a pesquisa de erros, consistência ou outras ocorrências, bem como a sua regularidade contábil, a partir de reclamações de clientes ou constatações do banco feitas nas agências a exemplo de desconto em duplicidade de valor para pagamento; erro no valor debitado na conta; falta da cobrança de juros em pagamento feitos em atraso;

- Por solicitação da agência, a gerência do banco na CO ordena que a pesquisa seja feita no arquivo físico, onde estão os documentos correspondentes (envelopes etc.), para identificação do problema. Como exemplo, cite-se o processo de pesquisa relativo a depósito não identificado pelo cliente e o processo de pesquisa relativo à diferença em pagamento de título, com correspondências entre o banco e a Proservvi, telas do sistema e documentos correspondentes às operações (envelope, MC, título etc.; **doc.55**).

#### **CO - Compensação**

- Para a CECOMPE, existente em *sites* de todos os municípios, com grande quantidade de trabalhadores “terceirizados”, são remetidos todos os cheques recebidos nos envelopes dos caixas de auto-atendimento, bem como aqueles recebidos nas agências, onde se opera, de forma centralizada, a compensação de cheques do banco. As remessas são feitas com formulário próprio, a exemplo da “grade de comando-compensação-remessa parcial” (**doc.52**);

- Os cheques são classificados de acordo com o banco, valor e data;

- Os cheques “a vista” dos bancos controlados pelo ABN (Banco Real, Sudameris e Bandepe), como já foram debitados das contas dos clientes no PS ou nas agências, são arquivados para futura necessidade de cópia. Cheques pré-datados desses mesmos bancos seguem para a custódia até a data de vencimento, quando são processados;

- Os cheques dos demais bancos são remetidos para a central de compensação do Banco do Brasil, após fechamento da compensação e dos malotes para remessa;
- São digitados os cheques da remessa superior e inferior os cheques devolvidos;
- Os erros e ocorrências constatadas, relativas ao movimento da compensação, são enviados ao gerente de compensação, conforme correspondência conjunta (Real-Proservvi) fornecida pelo setor e assinada por empregado contratado por meio da Proservvi (**doc.55**)



**Foto nº 04** – Trabalhadora “terceirizada” no setor de compensação. Ao fundo, sala da supervisão do banco.

### **CO-Custódia**

- No setor de Custódia, chegam os cheques pré-datados recebidos na tesouraria após classificação por data. São digitados e separados por data de vencimento para serem custodiados. - Conferem somas e mantêm os cheques sob a guarda do setor até a data do seu pagamento, quando saem da custódia e vão para a compensação, sendo processados e debitados da conta do cliente.

#### **3.1.2. Atividades bancárias realizadas nas Tesourarias**

Nas tesourarias, a fiscalização constatou trabalhadores “terceirizados” fazendo a atividade inicial do procedimento dos caixas, em caso de depósitos e pagamentos em dinheiro, qual seja: captura dos envelopes (leitura do código de barra); abertura de envelopes de caixa-rápido ou das pastas do real-fácil, para a conferência e retirada do

numerário, substituindo por MC (**doc.51**); recolocação dos títulos, cheques e demais documentos no envelope ou pasta que seguem para o PS para a continuação da operação e autenticação do título; contagem e recontagem do numerário, com a colocação de cinta personalizada do banco, carimbada pelo “triador” com número para futura necessidade de identificação do responsável, a exemplo da conferente nº 144, Ana Paula da Silva que conferiu, carimbou e cintou numerário, na presença da fiscalização (doc.53), na tesouraria Prosegur em Belo Horizonte.



**Foto nº 05:** Panorama geral da Tesouraria Real, na Barão de Limeira, em São Paulo.



**Foto nº 06:** Conferência de cheques e dinheiro por trabalhadores “terceirizados” na tesouraria do Banco Real.

No final do dia a tesouraria faz a totalização do movimento, em planilha do caixa expresso/caixa-rápido, onde consta a quantidade de envelopes, pastas, cédulas, moedas e o total de MCs emitidos, a exemplo de planilha da tesouraria Proforte em Belo Horizonte (**doc.53**). Os trabalhadores também preenchem planilhas de controle da emissão de MC, que identifica o “triador” com nome e visto, a exemplo da “planilha de fechamento do Real”, dos trabalhadores Fabiano Dias e Wellington, da tesouraria Real, situada na sede da Proforte em Belo Horizonte, anexa (**doc.53**).

Em todas as tesourarias visitadas, a contagem, conferência e cintamento do numerário são feitas por empregados contratados por meio das empresas de vigilância ou por trabalhadores fornecidos pelas empresas subcontratadas (Luandre-Brinks/SP, Prosegur – Conape/BH), ou ainda por “estagiários”. Todo o serviço é controlado e fiscalizado por um preposto do banco, com a supervisão direta dos tesoueiros.

### **3.2. Subordinação Jurídica – Controle Diretivo**

#### **3.2.1. Gestão Hierarquizada**

Para a gestão das atividades “terceirizadas” o banco mantém um sistema hierarquizado, análogo àquele originalmente adotado antes do processo de “terceirização. Com a “terceirização”, o que ocorreu foi a centralização e a transferência física das atividades para a sede das empresas “intermediadoras de mão-de-obra”, com a contratação de mão-de-obra barata por empresa interposta, mantendo regularmente registrados como bancários apenas os funcionários de nível

elevado na pirâmide (gerentes, supervisores, tesoureiros) que supervisionam e gerenciam as atividades “terceirizadas”.

A organização das atividades do CO, distribuídas em diferentes setores, com os seus respectivos responsáveis, consta de organogramas (**doc.45**) e planilha de distribuição de atividades entre os funcionários do banco, encontrados pela fiscalização nos Quadros de Aviso dos espaços da Gerência, comprovando o controle e subordinação de todas as atividades ao banco e seus gerentes. No Organograma do CO - Rosa e Silva em São Paulo, a posição superior na hierarquia do banco é ocupada por Marcelo e Carlos, ou seja, Marcelo de Brígida Cruz Oliveira (Gerente de Operações III) e Carlos Roberto de Oliveira (Gerente de Operações I), que trabalham neste Centro Operacional e foram entrevistados pela fiscalização. No Organograma da CO - Rua das Creoulas, no Recife, os gerentes de operações são Pedro Lau, Antônio Fernando e Severo, que trabalham nesse CO, sendo entrevistado pela fiscalização o Sr. Severo. Todos os nomes dos Organogramas constam dos Quadros de Horário do banco (**doc.05**), anexos.

Para tentar mascarar a subordinação jurídica, um supervisor (coordenador) da empresa interposta é mantido, em cada estabelecimento, para receber as ordens e orientações dos gerentes e repassá-las aos demais trabalhadores. No *site* situado na Transferte, em Fortaleza/CE, por exemplo, cada setor tem um “Assistente Líder”, contratado pela Proservvi, a exemplo de Francisco José Dias da Silva, da Compensação (Proservvi Banco de Serviços), José Luís Ibiapiano de Azevedo, da Custódia, e Sandra Costa, do CO, que trabalha em sistema do banco, *on line*. Os coordenadores recebem instruções e cobranças dos gerentes do banco que trabalham no mesmo local dos “terceirizados”, em ambiente separado apenas por um divisória com vidro, mas que circulam na área operacional, segundo suas próprias declarações.

Algumas vezes, esse supervisor da contratada é ex-funcionário de carreira do banco, demitido e depois readmitido pela empresa interposta, a exemplo do Sr. Luiz Carlos Grosso, ex-funcionário do Banco Real (entre 1989 e 1994), contratado desde 1996 pela Proservvi, para o cargo de “coordenador”, trabalhando em São Paulo no *site* situado na Brinks, da Rua Rosa e Silva.

Em todos os *sites*, contatou-se a mesma estrutura: num mesmo ambiente, separado por divisórias em setores, centenas de trabalhadores contratados pelo Banco com intermediação de empresas “prestadoras de serviço” executam as atividades bancárias descritas, sob a supervisão direta de um “coordenador”, também contratado por meio das prestadoras. Cada uma das diferentes atividades é controlada e fiscalizada por funcionários do banco, lotados no CO, como se verifica nos Organogramas e planilhas anexos (**doc.45**).

Como exemplo, cite-se a Compensação do CO-Creoulas, no Recife, que tem como responsável o Sr. Marcel, e como auxiliares, André Levi e Maria Mônica, todos contratados pelo banco, e outros contratados com intermediação da Proservvi. Cite-se também o setor de Pesquisa e Regularização do CO da Rosa e Silva, em São Paulo, que tem como responsável Rosana e como auxiliares Alice e Eric, contratados pelo banco, além de outros contratados por meio da Proservvi. Os funcionários do banco verificam o cumprimento das rotinas, autorizam operações de acordo com os limites estabelecidos no Manual de Procedimentos (doc.46) e resolvem situações excepcionais encontradas pelos trabalhadores “terceirizados”. Cite-se ainda a CECOMPE do *site* da Barão, em São Paulo (3º andar), onde foram encontrados muitos trabalhadores “terceirizados” fazendo classificação e compensação de cheques, contratados por meio da Proservvi Bancos, sob a supervisão dos funcionários do banco Jorgenys Rubio dos Santos (Compensador do ABN), Marcelo Eloy e Marcelo Michel Jorge ( Supervisores do ABN) que trabalham na área interna reservada ao banco, separada por divisória com vidro.

Entrevistado o Compensador, perguntou-se sobre a sua responsabilidade naquele setor e por que razão o banco mantém seus funcionários lotados naquele ambiente. Eis a resposta:

*“A gente coordena o serviço terceirizado. Acompanha o serviço, verifica os erros e faz o fechamento, no sistema do banco. A gente tem que ficar aqui, exatamente por isso.”*

A direção e o controle geral das atividades realizadas em cada Centro Operacional é responsabilidade dos gerentes operacionais, lotados em cada CO. Eles acompanham a produção, o alcance das metas, o cumprimento de horários de transmissão, o índice de erros; recebem planilhas horárias de produção (**doc.53**) e planilha mensal, com totalização diária, a exemplo da planilha Processamento Real, do CO de Belo Horizonte (BH I; **doc.53**).

### **3.2.2. Elaboração, treinamento e controle dos procedimentos**

Todos os procedimentos e rotinas foram detalhados pelo banco em manuais fornecidos aos supervisores e coordenadores das empresas interpostas, conforme se verifica do manual com algumas rotinas, anexado a este relatório (**doc.46**). As especificações e o nível de detalhamento das rotinas comprovam que o banco é o detentor do conhecimento específico da atividade.

De fato, as empresas interpostas, formalmente contratadas para “prestar os serviços” não possuem especialização nessas atividades, até porque não são instituições financeiras. Comprova-se ainda que as atividades são específicas do banco, realizadas sob o seu controle, visto que, a mesma rotina é ou já foi seguida por trabalhadores contratados com a intermediação de várias empresas interpostas. Em

Fortaleza/CE, até novembro/2004, o banco mantinha contrato com a empresa Transpev para executar os mesmos serviços, hoje realizados através da Proservvi, numa demonstração de que as empresas contratadas são meras fornecedoras de mão-de-obra. Em outros Estados, o banco contratava os mesmos serviços com outras empresas, sempre mantendo a mesma estrutura, a exemplo do Recife/PE, onde contratava a empresa Liserve Vigilância e Transporte de Valores e do Rio de Janeiro, onde contratava a empresa Proservvi Banco de Serviços, objeto de Ação Civil Pública proposta pelo MPT. Após a implantação do “Projeto Sigma”, toda a retaguarda passou a ser “terceirizada” por meio da Proservvi, e a tesouraria continua a ser realizada por empregados contratados por várias empresas, como a Brinks, Prosecur, Proforte, Transforte, Preserve e Protege.

No manual verifica-se que cada rotina tem um responsável, a exemplo da rotina de “Expedição de Documentos ao Cliente”, na fl. 01 (**doc.46**), cujo responsável é o “Gerente de Operações ou Substituto”. As situações especiais previstas no manual estabelecem que o “terceirizado”, antes da liquidação, deve submeter à análise do gerente de operações ou substituto, a exemplo dos depósitos em cheques do próprio banco, assinalado como “dinheiro”, de valor acima de R\$ 1.000,00 (mil reais).

A cada nova atividade que o banco passou a “terceirizar” promoveu treinamento para capacitação dos trabalhadores e seus supervisores, segundo depoimentos. Depois de treinados, com as rotinas manualizadas, o treinamento dos novos é feito pelos mais antigos, com a supervisão do coordenador.

### **3.2.3. Emissão de ordens pelo banco**

Mantendo o sistema hierarquizado e respeitando as rotinas impostas pelo banco, constatou-se ainda que os funcionários do banco, de cargo superior, emitem instruções e ordens diretas aos funcionários da Proservvi, também de nível superior, para o repasse aos demais empregados. As instruções e ordens podem ser verbais ou escritas, como consta da correspondência eletrônica (e-mail institucional do banco) do Sr. Anderson Chaves, do ABN para Geraldo Freitas, da Proservvi, encontrada em quadro de aviso da CO-Guaratã em Belo Horizonte, contendo instruções sobre pagamento de contas de funcionários de um cliente do banco, recebida em malotes para efetivação na CO-Guaratã.

### **3.2.4. Fornecimento de controle de senhas de acesso aos sistemas**

Para acessar os sistemas do banco e realizar as operações que lhe cabem, como abertura de conta-corrente, empréstimos, cobrança bancária, débito e créditos nas contas dos clientes, os trabalhadores contratados por meio da Proservvi utilizam senhas liberadas pelo banco que também orienta e controla o seu uso. Tal fato pode ser comprovado pelo Termo de Responsabilidade assinado pelos trabalhadores contratados por meio da Proservvi (**doc.56**) e na correspondência eletrônica (e-mail institucional do banco), enviada pelo Sr. Vicente Aparecido de Souza, do ABN-SP, para

a para a Gerente Operacional da CO-Barão, Maria de Fátima Vieira, solicitando “reorientar aos funcionários sobre a maneira correta de utilização e manutenção das senhas, evitando que tenhamos que ficar constantemente fazendo manutenção por falta de conhecimento/cuidado.” (doc.57).

### **3.2.5. Acesso a informações sigilosas**

Usando senhas fornecidas pelo banco e assinando Termos de Responsabilidade (doc.56), os empregados contratados pela empresa interposta, como a Proservvi, têm acesso a informações sigilosas dos clientes e dos bancos, exclusiva dos bancários. A instituição financeira é obrigada, pelo art. 1º da LC nº 105, de 10.01.2001, “a conservar sigilo em suas operações ativas e passivas”, constituindo crime quebra de sigilo, fora das hipóteses legalmente autorizadas, nos termos do art. 10 da referida lei.

Além de constar expressamente do contrato firmado entre o banco e a Proservvi (doc.12), tal constatação foi feita pela fiscalização, no local de trabalho, quando dados de conta-corrente e extratos de empréstimos de clientes foram encontrados em poder dos trabalhadores “terceirizados” ou até no cesto de lixo (doc.58).

### **3.2.6. Subcontratação**

Comprovando que a prática adotada pelo banco não é uma terceirização, mas uma contratação de mão-de-obra por empresa interposta de forma ilícita, com objetivo claro de redução de custos, pela precarização do trabalho, verifica-se que as empresas contratadas também não contratam diretamente grande parte dos empregados necessários para a realização das atividades bancárias. Como exemplo, cite-se a Transpev que, enquanto manteve o contrato com o banco, contratava trabalhadores por meio de cooperativas de mão-de-obra, objeto de Ação Civil Pública. A Proservvi também já subcontratou trabalhadores por meio de cooperativas, como a Conserv, no Recife/PE, e a Cooperinfo, em São José dos Campos/SP, também objeto de Ação Civil Pública que reconheceu o vínculo empregatício com o banco ABN AMRO Real. Atualmente, tanto a Proservvi, como a Brinks utilizam, rotineiramente, mão-de-obra de trabalhadores “diaristas” fornecidos pelas empresas Luandre, Sigma Delta e AMCN. A Proservvi e a Preserve ainda utilizam muitos trabalhadores na condição de “estagiários”, sem qualquer direito trabalhista assegurado, situação pior do que a dos “cooperados” vítimas daquela fraude, pois os estagiários nem sequer têm cobertura previdenciária.

### **3.2.7. Propriedade dos equipamentos e sistemas**

A fiscalização constatou o uso de equipamentos, computadores, máquinas autenticadoras, possuindo etiquetas de tombamento, além de sistemas informatizados pertencentes ao Banco Real, numa comprovação de que o banco precisa apenas da mão-de-obra fornecida com intermediação das empresas, como mostram as fotos abaixo:



Foto nº 07: Etiqueta de tombamento de terminais de caixa do Banco Real

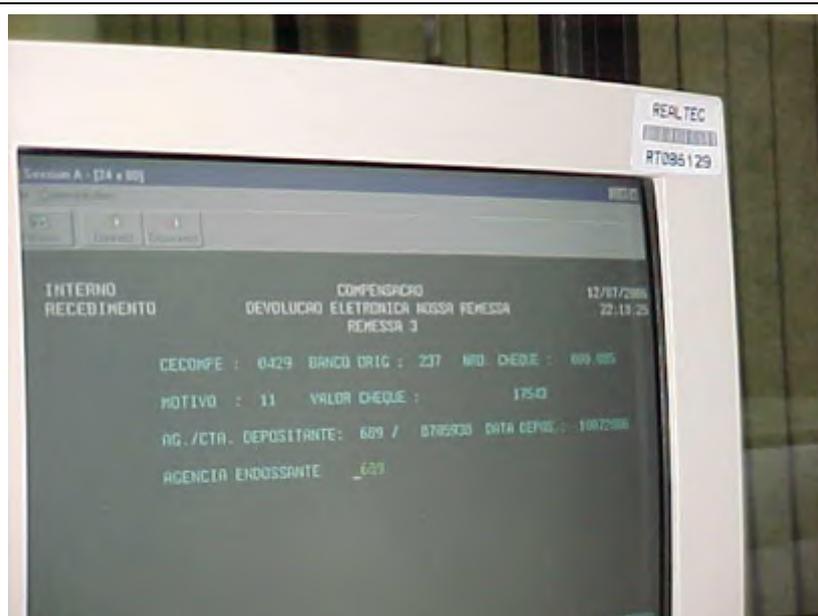


Foto nº 08: Terminal de computador com etiqueta de tombamento do Banco Real, com sistema da compensação em operação por “terceirizados”

### 3.3. Caracterização da relação de emprego com o banco

Foi constatado pela fiscalização que o Banco Real e o Banco Sudameris, ambos com controle do ABN AMRO Real, mantêm 2.840 (dois mil oitocentos e quarenta) empregados exercendo atividades tipicamente bancárias em estabelecimentos do Brasil, com pessoalidade e subordinação à estrutura organizacional do banco, sem o registro regular, nem anotação de CTPS.

Os empregados são formalmente registrados na Proservvi Empreendimentos, na Proservvi Banco de Serviço, nas empresas de vigilância, onde funcionam as centrais operacionais do ABN (Brinks, Prosegur, Proforte, Protege, Preserve e Transforte). Parte dos trabalhadores não tem registro formalizado com nenhuma das empresas contratadas sendo “fornecidos” como “mão-de-obra temporária”, “diaristas” ou “estagiários”, sem que sejam atendidos os requisitos legais da Lei 6.019/74 ou da Lei 6494/77.

### **3.3.1. Pessoalidade/ Não-eventualidade**

A maioria dos trabalhadores exerce as mesmas atividades, para o mesmo banco, com habitualidade e pessoalidade, registrando a jornada em folha de ponto (**doc.49**). Foram encontrados vários trabalhadores que executam a mesma atividade há anos, embora contratados por empresas diferentes ou por cooperativas, sempre a serviço do Banco Real. As atividades são permanentes, próprias dos bancos, já que serviços como recebimento de depósitos, pagamento de títulos, tributos, agendamento de pagamentos, cobrança, desconto de cheques são atividades rotineiras que as instituições financeiras prestam para os seus clientes, exigindo capacitação específica na função.

Em Belo Horizonte, foram encontrados cerca de 16 (dezesesseis) empregados trabalhando na tesouraria, por meio de contrato com a Proforte, mas que já trabalhavam para o banco, por meio de contrato com a Transpev até 15.01.2006, quando foram “transferidos”, devido à mudança da empresa contratada, mas continuaram a executar as mesmas atividades, para o Banco Real, já que tinham adquirido a especialização necessária, que pertence ao banco e não a qualquer das empresas contratadas, meras intermediárias.

Flagrante também a pessoalidade. Como exemplo, a transferência do empregado Humberto Jackson Rodrigues, de Fortaleza, onde era contratado por meio da Transforte, para o Recife, contratado por meio da Proservvi, exercendo a coordenação dos serviços do Banco Real.

Os trabalhadores cumprem jornada diária, de segunda a sexta-feira, variando o horário de acordo com o setor, a função e com o movimento do banco. Da mesma forma que ocorre com os bancários que trabalham internamente nas agências, nos dias de maior movimento (segundas-feiras, final de mês etc.) a jornada precisa ser prorrogada até a conclusão do serviço, chegando a alcançar períodos contínuos de 18 a 23 horas.

#### **4. Das condições de segurança e saúde**

Nesta parte do relatório apresentam-se considerações sobre as condições organizacionais, ambientais e de saúde e segurança no trabalho, incluindo situações de estresse físico e mental, e de fatores de risco relacionados à LER/DORT (Lesão por Esforço Repetitivo/ Distúrbio Ósteo-muscular Relacionado ao Trabalho) para tratar sobre o potencial lesivo da situação encontrada. Abordam-se os aspectos relacionados à saúde e segurança no trabalho, no contexto da situação de trabalho envolvendo os trabalhadores contratados pelo Banco com intermediação de empresas “prestadoras de serviço” nas atividades realizadas nos estabelecimentos inspecionados. Foram inspecionados os ambientes onde são executadas as atividades de retaguarda bancária, suas condições sanitárias e de trabalho.

##### **4.1. Mobiliário e equipamentos**

Os postos de trabalho são constituídos por mesas de diferentes formatos. A maioria das bancadas tem características dimensionais que não possibilitam o posicionamento e movimentação adequada dos segmentos corporais. Há situações nas quais os espaços de trabalho não permitem um adequado posicionamento dos documentos, utensílios e equipamentos a serem manuseados pelos trabalhadores.



**Foto nº 09:** Inadequação do posto de trabalho que leva os trabalhadores à improvisação para poder exercitar suas funções, como o uso de listas telefônicas para adequar a altura do visor ao campo visual do operador.



**Foto nº 10:** Bancada sem estrutura que permita o posicionamento adequado dos membros inferiores, e sem apoio adequado para os pés. Ombros suspensos, provocando aumento do esforço da cintura escapular. Punho apoiado em bordo “vivo”, tudo fator de risco de distúrbios osteomoleculares.

**Foto nº 11:** Detalhe do posto de trabalho evidenciando o desrespeito aos ângulos de conforto dos membros inferiores favorecida pela ausência de apoio para os pés.



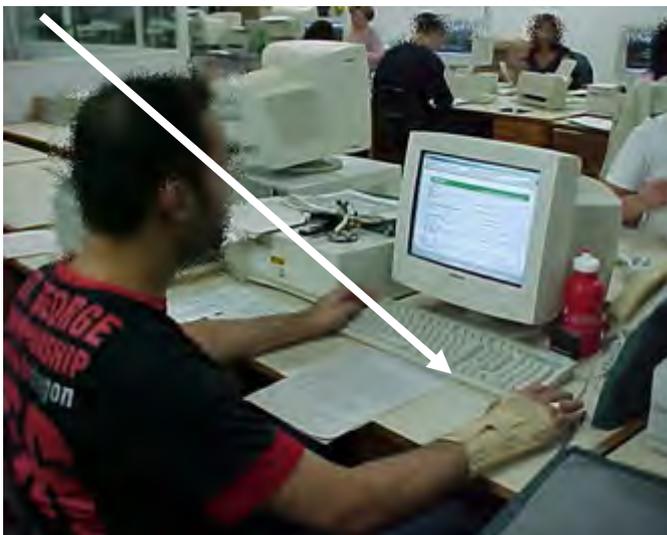
**Foto nº12:** O espaço de trabalho não permite um adequado posicionamento dos documentos, utensílios e equipamentos a serem manuseados pelos trabalhadores.

Os documentos que são manuseados pelos trabalhadores são acondicionados em caixas. Não foram evidenciadas ações no sentido de capacitar os trabalhadores no levantamento individual de peso, nem de que foram analisadas as condições em que tais levantamentos são realizados.

#### **4.2. Da organização do trabalho**

Foram observados vários fatores condicionantes de estresse e de sofrimento mental no trabalho, entre os quais: diferentes situações de sobrecarga de trabalho, tarefas repetitivas, pressão de tempo (a retaguarda funciona condicionada pelo tempo limite da compensação bancária no Banco do Brasil), pouca ou nenhuma variação e alternância de tarefas, grande responsabilidade no trabalho (documentos bancários, depósitos, pagamentos, manuseio de valores de terceiros), trabalho organizado que não favorece o estímulo e oportunidades para os trabalhadores desenvolverem suas

habilidades e potencialidades (alta rotatividade, pouca possibilidade de ascensão funcional), não propicia aos trabalhadores oportunidades de participar nas decisões das ações que afetam suas tarefas.



**Foto nº 13:** Trabalhador lesionado no punho, continua em atividade com digitação e terminal de computador.

Imagem que identifica as condições de trabalho, onde a organização exige dos trabalhadores que continuem trabalhando mesmo quando padecem de dores ou de outros constrangimentos.

#### **4.3. Do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA**

A empresa apresentou o Programa de Prevenção de Risco Ambiental – PPRA elaborado pelo SESMT do Banco ABN AMRO Real AS, incluindo o Sudameris, sem constar: detalhamento das características do estabelecimento, identificação das funções, atividades desenvolvidas pelos trabalhadores, instrumentos e materiais de trabalho, reconhecimento dos riscos ambientais, número dos trabalhadores expostos tanto aos riscos identificados, como para o risco identificado nas recomendações, bem como a caracterização da atividade e do tipo da exposição.

O PPRA, analisado em relatório específico (apêndice B), também exclui de suas considerações os trabalhadores das empresas terceirizadas.

#### **4.4. Do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO**

O PCMSO apresentado, elaborado pela empresa Bioqualynet Saúde Ocupacional S/S Ltda, refere-se à agência 0416 - Lapa, situada na Rua Barão de Jundiá, 379, e Rua Roma, 1789, e não aos estabelecimentos sob fiscalização.

Da análise do PCMSO (apêndice B) verifica-se que não estão incluídos os empregados contratados por meio das empresas prestadoras de serviço. Pode-se concluir ainda que: não segue as diretrizes impostas pela NR 7; não evidencia ser parte integrante do conjunto mais amplo de iniciativas da empresa, no campo da saúde dos trabalhadores; não está articulado com o disposto nas demais NR; não considera as questões incidentes sobre o indivíduo e a coletividade de trabalhadores; não privilegia

o instrumental clínico-epidemiológico na abordagem da relação entre sua saúde e o trabalho.

Pode-se então inferir que o PCMSO não tem caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive de natureza subclínica, além da simples constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores.

Concluimos que o PCMSO não foi planejado e implementado com base nos riscos à saúde dos trabalhadores.

#### 4.5. Das irregularidades encontradas

Do ponto de vista da saúde e da segurança no trabalho foram identificadas as irregularidades a seguir descritas (com os respectivos itens das Normas Regulamentadoras):

▶ PPRA não evidencia que é parte integrante do conjunto das iniciativas da empresa no campo da preservação da saúde e integridade dos trabalhadores e nem estar articulado com o PCMSO, o disposto nas demais NR, de forma que digam respeito a todos os riscos relacionados ao trabalho, notadamente os ergonômicos. O PPRA restringe-se a orientações baseadas no comportamento individual dos trabalhadores, sem referir-se a outros procedimentos coletivos e de caráter interventivo no processo de trabalho e da organização do trabalho, integrados ao PCMSO (9.1.3).

▶ **Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)** não contempla:

- planejamento anual com o estabelecimento de metas, prioridades e cronogramas (9.2.1.a)
- estratégia e metodologia de ação (9.2.1.b);
- forma de manutenção e divulgação dos dados (9.2.1.c);
- forma de avaliação do desenvolvimento do PPRA (9.2.1.d);

▶ **desenvolvimento** do PPRA não inclui as seguintes etapas:

- antecipação e reconhecimento de todos os riscos ocupacionais (9.3.1.a);
- estabelecimento de metas de avaliação e controle (9.3.1.b);
- implantação de medidas de controle e avaliação da sua eficácia (9.3.1.d);

- divulgação dos dados para os trabalhadores (9.3.1.f);

▶ Não providenciar no **reconhecimento dos riscos ambientais**, notadamente:

- a determinação e localização das possíveis fontes geradoras (9.3.3.b);

- a identificação das funções e determinação do número de trabalhadores expostos (9.3.3.d);

- a caracterização das atividades e do tipo da exposição (9.3.3.e);

- a obtenção de dados existentes na empresa, indicativos de possível comprometimento da saúde decorrente do trabalho, como os agravos à saúde originados por riscos organizacionais, psicossociais e posturais (9.3.3.f);

- os possíveis danos à saúde relacionados aos riscos identificados disponíveis na literatura técnica (9.3.3.g);

- a descrição das medidas de controle já existentes (9.3.3.h);

▶ Deixar de executar ações integradas entre os empregadores que realizam suas atividades no local de trabalho para aplicar medidas visando à proteção de todos os trabalhadores (9.6.1).

▶ Deixar de zelar pela eficácia do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, ao não considerar as diretrizes impostas pelo item 7.2 da NR 7 (7.3.1.a);

▶ Deixar de indicar no Atestado de Saúde Ocupacional dos trabalhadores o risco ergonômico da atividade (7.4.4.3 b);

▶ Deixar de delimitar no PCMSO as condutas e os parâmetros utilizados frente aos acometimentos por causas osteomusculares, no grupo de trabalhadores expostos a risco ergonômico, incluindo os critérios para a emissão da Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT.

▶ Os pisos dos locais de trabalho apresentam saliências e depressões que prejudicam a circulação de pessoas ou a movimentação de materiais (8.3.1);

▶ No trabalho manual sentado, as bancadas, mesas, escrivaninhas não proporcionam ao trabalhador as condições de boa postura, visualização e operação, e não atendem aos seguintes requisitos mínimos:

- ter altura e característica da superfície de trabalho compatíveis com o tipo de atividade, com a distância requerida dos olhos ao campo de trabalho e com a altura do acento (17.3.2.a);

- ter área de trabalho de fácil alcance (17.3.2.b);

- ter características dimensionais que possibilitem o posicionamento e a movimentação adequados dos segmentos corporais (17.3.2.c);

▶ Deixar de providenciar suporte para os pés para os trabalhadores cuja atividade é realizada na postura principal sentada (17.3.4);

▶ Deixar de fornecer suporte adequado para os documentos de forma a proporcionar boa postura, visualização e operação de forma a evitar a movimentação freqüente do pescoço e a fadiga visual (17.4.2.a);

▶ Os equipamentos utilizados no processamento eletrônico de dados com terminal de vídeo não observam o seguinte:

- ausência de reflexos (17.4.3.a);

- teclado sem mobilidade que permita ao trabalhador ajustá-lo de acordo com as tarefas a serem executadas (17.4.3.b);

- equidistância entre a tela, o teclado e o suporte para os documentos, de maneira que as distâncias olho-tela, olho-teclado e olho-documento sejam aproximadamente iguais (17.4.3.c);

- altura ajustável das superfícies de trabalho (17.4.3.d);

▶ Deixar de avaliar os seguintes parâmetros dos ambientes de trabalho:

- velocidade do ar (17.5.2.c);

- umidade relativa do ar (17.5.2.d);

▶ Deixar de respeitar o nível de iluminação da NBR 5413 (17.5.3.3);

▶ Deixar de incluir pausas para descanso nas atividades com exigência de sobrecarga muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores (17.6.3.b);

▶ Não observar, nas atividades de entrada de dados, no processamento eletrônico de dados, pausa de 10 min. a cada 50 min. trabalhados, não deduzidos da jornada normal de trabalho (17.6.3. "b");

## **5. Conseqüências da terceirização ilícita (intermediação de mão-de-obra)**

### **5.1. Instituições financeiras e trabalho dos bancários**

Ao procurar um banco para abrir uma conta-corrente, onde deposita os seus recursos financeiros, faz pagamentos de títulos ou tributos, emite cheques (títulos de pagamento a vista), firma contratos de empréstimos ou contratos de cobrança bancária, o cliente contrata os serviços que lhes são oferecidos pelo banco, que cobra o correspondente preço, por meio de tarifas ou juros. Além disso, é com a utilização do montante desses depósitos, que lhe é confiado, que o banco realiza as demais

operações financeiras autorizadas pela legislação específica e pelo Banco Central do Brasil, como a concessão de empréstimos, com juros e pagamento dos ganhos obtidos nas aplicações financeiras. Para a realização do seu objeto social, como instituição financeira, na realização das operações financeiras a que se propõe, o banco deve utilizar mão-de-obra diretamente contratada, em todas as fases do processo, assegurando-lhes as condições especiais de trabalho legalmente garantidas.

Pelas características inerentes à atividade bancária, em que a responsabilidade ou o manuseio de valores de terceiros impõe ao conjunto de trabalhadores condição de estresse em ambiente de risco presumido, a legislação estabeleceu jornada reduzida de 6 (seis) horas para todos os bancários, independentemente da função exercida (caixas, escriturários, auxiliares de tesouraria, etc.), segundo critério de higidez física. Para algumas funções específicas, são asseguradas ainda gratificações adicionais, a exemplo da gratificação de caixa, além de outros direitos garantidos pela Convenção Coletiva de Trabalho.

As Convenções Coletivas de Trabalho pactuadas entre o Sindicato dos Bancários e o Sindicato da categoria econômica prevê piso salarial, gratificações especiais de acordo com a função e outros direitos, como a participação nos lucros e resultados.

## **5.2. Trabalho bancário executado por empregados contratados por empresa interposta**

Os empregados “terceirizados” encontrados pela fiscalização, sem as condições de trabalho que são garantidas aos bancários, executam, na sua maioria, atividades de auxiliares de tesouraria, caixas bancários e escriturários, exatamente as mesmas dos empregados regularmente registrados pelo banco e que trabalham nas agências.

Como diferencial entre as atividades realizadas pelos bancários que trabalham nas agências, visíveis ao público, e àquelas realizadas nas retaguardas, pelos “terceirizados” destacam-se:

- No ambiente das agências, visível ao público, é mantida uma fachada de banco moderno e automatizado, com instalações amplas e confortáveis, terminais de auto-atendimento que iludem o cliente de que toda a operação bancária já se efetiva automaticamente naquela máquina. Encontram-se pouquíssimos funcionários, na maioria com a função de captar clientes que têm livre acesso ao local e, para eles, venderem serviços;
- O ambiente onde se realizam as atividades “terceirizadas” de retaguarda e tesouraria é, em regra, uma base-forte de empresas de vigilância, cercada por altos muros e

ostensivo esquema de segurança armada, longe da visão do público. Em salas fechadas por inúmeras e sucessivas portas de segurança, centenas de trabalhadores acumulam-se em pequenos guichês, bancadas com terminais de caixa, em desfavoráveis condições de higiene, segurança e saúde;

- O fracionamento das operações em sub-rotinas, realizadas por pessoas diferentes, retira do trabalhador a consciência do todo e do resultado alcançado pelo seu trabalho, torna o trabalho ainda mais repetitivo e, além de não promover desenvolvimento social do trabalhador, é causa de elevada incidência de doenças profissionais, como a LER-DORT;

- Remuneração dos “terceirizados” vem decaindo ao longo do tempo. No início do processo de “terceirização”, assegurava-se o piso dos bancários. Constatou-se que a remuneração atual para aos “terceirizados” é bem inferior àquela paga aos bancários regularmente registrados. O índice de reajuste aplicado aos contratos de “terceirização”, antes baseado no reajuste dos bancários (contrato ABN-Transpev, não vigente, **doc.18**), hoje, por imposição do banco, tem base no reajuste da categoria dos trabalhadores da empresa contratada (vigilante ou conservação e limpeza);

- A jornada contratual é de 44 horas semanais para os mensalistas e sem limite para os diaristas ou horistas. Na realidade, submetem-se a jornadas excessivas e, com grande frequência, jornadas entre 12 e 15 horas, constatando-se ainda alguns trabalhadores que, costumeiramente, laboram 18 a 23 horas diárias (**doc.49**), o que caracteriza situação de trabalho degradante, por usurpar a dimensão da personalidade humana, com restrição de natureza fisiológica que lhe impede o potencial sono reparador e a alimentação compensatória e afasta qualquer possibilidade de convivência familiar saudável;

- O banco baseia o seu sistema produtivo na exploração da personalidade humana do trabalhador “terceirizado”, submetendo-o a jornadas absurdas e a pressão para o alcance de metas de produção excessivas, com controle e exposição da produtividade individual e da quantidade de erros cometidos, caracterizando-se assédio moral e estrutural;

### 5.3. Conseqüências

Alguns das conseqüências malélicas da contratação de mão-de-obra por empresa interposta levada a efeito pelo Banco Real e pelo Banco Sudameris, ambos do grupo econômico ABN AMRO Real são elencados abaixo:

- Perda da identidade da categoria profissional a que pertencem (os trabalhadores envolvidos neste processo, apesar de exercerem atividades eminentemente bancárias, estão enquadrados na categoria dos prestadores de serviço);
- Aumento da duração normal de trabalho (a duração da jornada diária passou de 6 horas para 8h48min diárias, de segunda a sexta-feira), com a perda do módulo especial de Jornada de Trabalho dos Bancários;
- Redução da remuneração mensal (o salário básico do bancário é de R\$ 893,00 enquanto o salário básico percebido pelos empregados contratados com intermediação das “terceiras” fica na faixa dos R\$ 500,00 / R\$ 600,00 mensais);
- Perda de direitos integrantes do patrimônio jurídico dos bancários, constantes dos instrumentos coletivos celebrados (adicional de caixa, adicional noturno com percentual qualificado, Programa de Participação nos Resultados, entre outros – CCT 2005/2006 e CCT 2005 (acerca da Participação nos Lucros);
- Sujeição a condição de trabalho extrema e perversa, resultante da falta de cultura organizacional das intermediadoras de mão-de-obra (constatação de trabalho por mais de 12 horas diárias e conseqüente desrespeito aos intervalos legais - intrajornada e interjornada);
- Contratação de empregados por instrumentos não revestidos de legalidade (mera interposição de mão de obra – relação PROSERVVI- SIGMA DELTA, PROSERVVI –AMCN, PROSERVVI-LUANDRE, PROSERVVI-CONAPE);
- O acometimento de responsabilidades não compatíveis com os cargos que formalmente exercem e com as remunerações que percebem, tais como Sigilo bancário, responsabilidade por danos causados, etc. (Art. 7º, inciso V, da CF: piso salarial proporcional à extensão e complexidade do trabalho);
- Perda na arrecadação da Contribuição Previdenciária, em função dos salários praticados pelas intermediadoras de mão-de-obra, que em muito divergem dos pisos da categoria dos bancários;
- A maior probabilidade de incidência do ESTRESSE e da LER/DORT, em função das condições de trabalho a que se encontram sujeitos os empregados contratados pelo Banco com intermediação das “Prestadoras de Serviços”, que em muito difere dos cuidados e dos ambientes de trabalho oferecidos aos empregados formalmente registrados pelo ABN.

## 6. Conclusões

Das observações da realidade encontrada, detalhadas nos itens “Situação Encontrada - Formalidades” e “Situação Encontrada - Realidade”, da análise dos documentos apresentados, comentados e anexados ao presente relatório e, embasada na legislação vigente (Constituição da República de 1988; Decreto-Lei nº 5.452/43 – CLT; Lei nº 8.036/90 – FGTS; Lei nº 6.019/74 – Trabalho Temporário, Lei nº 6.494/77 – Estágio, IN MTE nº 03/971, Decreto nº 4.552/02 (Regulamento da Inspeção do

Trabalho), Lei nº 7855/89 (Sistema Federal de Inspeção do Trabalho), NR 28 (Fiscalização) e entendimento jurídico dominante na doutrina e jurisprudência - Súmulas 239 e 331 do TST), resumidos no apêndice “Fundamentação Jurídica”, a **fiscalização** constatou a contratação irregular de 2840 (dois mil oitocentos e quarenta) empregados sem a devida formalização do registro pelo Banco ABN AMRO Real, em processo de terceirização ilícita de atividades permanentes e essenciais ao seu funcionamento.

Os trabalhadores contratados por empresas interpostas exercem atividades típicas de bancários (**abertura de conta-corrente, contratos de empréstimos, operações do caixa-rápido (depósitos e pagamentos), compensação de cheques, tesouraria, custódia de cheques, conferência e custódia de numerários**), de forma contínua, obedecendo a rotinas, procedimentos e controle diretivo do banco, embora sejam contratados por empresas interpostas “prestadoras de serviços”, sem especialização nas atividades contratadas.

Desrespeitam-se as condições especiais de trabalho garantidas aos bancários, impostas pela lei ou pelas convenções coletivas, inclusive a jornada reduzida de 6 (seis) horas, estabelecida em função de critério de higidez física e mental, tendo em vista o presumível risco ambiental que a natureza da atividade impõe, pelo estresse decorrente da responsabilidade e manuseio de valores de terceiros.

A atividade bancária realizada por trabalhadores contratados pelos Bancos com intermediação de empresas “terceirizadas” funciona nos estabelecimentos das contratadas, denominados de “Centro Operacional”, “Site” ou “Tesouraria” do banco, onde trabalham alguns poucos empregados registrados pelo banco, em cargos de gerência ou supervisão, controlando e supervisionando as atividades exercidas com pessoalidade e subordinação por centenas de trabalhadores “terceirizados”, “estagiários” ou “temporários”.

A fiscalização constatou ainda:

- As empresas interpostas também não formalizam o contrato de trabalho de todos os trabalhadores, fazendo sucessiva intermediação. Muitos trabalhadores são subcontratados por meio de “empresas de mão-de-obra temporária” ou por “agentes de integração de estágio” que fornecem parte da mão-de-obra necessária, na condição de “diaristas”, “horistas”, ou “estagiários”, sem atender aos requisitos da Lei 6.019/74 ou da Lei 6.494/77;
- As jornadas excessivas de até 23 horas diárias, em **precárias condições de trabalho, saúde e segurança**, submetem os trabalhadores à pressão para o atingimento de metas de produção, em flagrante afronta à legislação trabalhista, configurando assédio estrutural;

- Vários equipamentos utilizados pertencem ao banco, bem como o sistema informatizado usado pelos “terceirizados”;
- Nos contratos, os bancos tentam eximir-se da responsabilidade pelas obrigações trabalhistas, prejudicando um grande número de empregados que ofertam trabalho subordinado;

Com base nos art. 2º e 3º, 8º e 9º da CLT e Súmula 331 do TST, a fiscalização concluiu que o processo de “terceirização” empreendido pelo Banco ABN AMRO REAL no Brasil, que se amplia sem limites nos últimos anos, **não atende aos requisitos de legislação vigente**. Por esse mecanismo, o banco contrata mão-de-obra barata, por empresa interposta, para realizar, em recintos isolados, de acesso restrito e instalações precárias, a maior parte das **tarefas permanentes da sua atividade-fim**, mantendo direta ou indiretamente o controle e a direção sobre o trabalho que é desenvolvido com personalidade pelos empregados, ditos “terceirizados”. Ao mesmo tempo, mantém nas suas bem instaladas agências bancárias poucos empregados regularmente registrados como bancários, fazendo apenas o atendimento aos clientes, cujos serviços contratados ao banco, sob cobrança de tarifas diversas são, na sua maioria, realizados nas obscuras retaguardas terceirizadas.

Foi lavrado o Auto de Infração de nº **01216853-0**, capitulado no art. 41 da CLT, **por ter o banco mantido 2.840 (dois mil oitocentos e quarenta reais) empregados sem registro**, prestando serviços próprios de bancários, na atividade-fim do contratante, com personalidade e subordinação, contratados por empresa interposta, formando-se o vínculo com o tomador de serviço, nos termos da Súmula 331 do TST, art. 2º, 3º, 8º e 9º, da CLT.

A empresa foi também autuada por todas as demais infrações à legislação trabalhista em decorrência do contrato de trabalho que deixou de formalizar, sendo levantado o débito do FGTS do período alcançado pela fiscalização (janeiro/2003 a agosto/2006).

A situação ora relatada diz respeito à contratação de trabalhadores por empresas interpostas, formalmente tratada de “terceirização”, praticada pelo **Banco Real** e **Banco Sudameris** (cujo capital foi adquirido pelo Banco ABN AMRO Real), em todo o Brasil, situação já constatada em ações fiscais regionais anteriores, algumas delas que foram objeto de Ações Cíveis Públicas propostas pelo MPT em municípios diversos, a exemplo de Rio de Janeiro/RJ, Campinas/SP e Recife/PE, em que a defesa dos bancos não prosperou.

Este relatório retrata a realidade encontrada durante a ação fiscal, fundamenta as autuações e se forma de valiosos elementos de prova para a instauração de ações judiciais ou demais procedimentos cabíveis a cargo do Ministério Público do Trabalho e da Secretaria da Receita Previdenciária.

São Paulo,        de        de  
2006

**Paulo Antonio Barros Oliveira**

Auditor-Fiscal do Trabalho - DRT RS

**Maria Cristina Serrano Barbosa**

Auditor-Fiscal do Trabalho - DRT PE

**Gustavo Gonçalves Silva**

Auditor-Fiscal do Trabalho - DRT CE

**Eduardo João da Costa**

Auditor-Fiscal do Trabalho - DRT SC

**Luis Alexandre de Faria**

Auditor-Fiscal do Trabalho - DRT SP

**José Maria Coutinho**

Auditor-Fiscal do Trabalho - DRT SP

**Maria de Lourdes G. F. Moure**

Auditor-Fiscal do Trabalho - DRT SP

Recebido em    /    /

---

ABN AMRO REAL

**# Setor**

**Petroquímico**



INSTITUTO  
OBSERVATÓRIO  
SOCIAL



**SEDE NACIONAL**

Rua Dona Brígida 299 - Vila Marina – São Paulo/ SP  
Fone: (+ 55 11) 3105-0884 / Fax: (+ 55 11) 3107-0538  
[observatorio@os.org.br](mailto:observatorio@os.org.br)  
[www.os.org.br](http://www.os.org.br)

**A TERCEIRIZAÇÃO NA PETROBRAS:**

**Características do processo de terceirização e iniciativas  
de representação dos trabalhadores**

SÃO PAULO

SETEMBRO DE 2011

DIRETORIA EXECUTIVA

**CUT**

Aparecido Donizeti da Silva

Vagner Freitas de Moraes

João Antônio

Valeir Ertle

**CEDEC**

Maria Inês Barreto

**DIEESE**

João Vicente Silva Cayres

**Unitrabalho**

Carlos Roberto Horta

CONSELHO DIRETOR

**CUT**

Aparecido Donizeti da Silva

ValeirErtle

Denise Motta Dau

Jacy Afonso de Melo

João Antônio Felício

Quintino Marques Severo

Rosane da Silva

Vagner Freitas de Moraes

**DIEESE**

João Vicente Silva Cayres

Mara Luzia Feltes

**Unitrabalho**

Francisco José Carvalho Mazzeu

Silvia Araújo

**CEDEC**

Maria Inês Barreto

TulloVigevani

**COORDENAÇÃO TÉCNICA**

Coordenação Institucional: Amarildo Dudu Bolito

Coordenação de Pesquisa: Lilian Arruda

**CONSULTORIA**

Marilane Teixeira

## ÍNDICE

1. Introdução.....	293
2. Características gerais da Petrobras .....	294
2.1. Dados econômicos .....	294
2.2. Investimentos.....	296
2.3. Participação dos empregados nos lucros da empresa .....	296
2.4. Dados sociais .....	297
2.5. Características gerais do processo de trabalho na indústria de Petróleo .....	300
3. A Terceirização no Brasil .....	301
3.1. A Terceirização na Petrobras.....	303
4. Negociação Coletiva na Petrobras e suas terceirizadas.....	307
5. Iniciativas do movimento sindical .....	30
6. Considerações finais.....	327
Bibliografia consultada.....	329

## 1. Introdução<sup>3</sup>

Atualmente a Petrobras mantém aproximadamente 296 mil trabalhadores na condição de prestadores de serviços e 77 mil efetivos, dados de 2009<sup>4</sup>. O segmento passou a intensificar a prática de contratação de serviços a partir dos anos de 1990.

No setor de petróleo predomina a contratação de empresas especializadas de prestação de serviços de apoio; a contratação de pessoas jurídicas para atividades essenciais e o deslocamento de parte da produção ou de setores desta para outras empresas ou ex-empregados. Dentro da empresa, predomina a prestação de serviços especializados, atividades temporárias, atividades de apoio e até atividades-fim. Entre as atividades terceirizadas destacam-se os serviços de operação de perfuração, serviços de manutenção, combate a incêndio, segurança de trabalho, serviços de enfermagem entre outros.

Na última década foram julgados 29 processos no TST (Tribunal Superior do Trabalho) envolvendo a terceirização na Petrobras, contudo, a empresa não dá sinais de reversão desse processo com a alegação de que as prestações de serviço respondem as exigências de especialização ou trata-se de atividades meio.

Por outro lado, os petroleiros desenvolvem uma luta nacional pela primeirização, além disso, várias iniciativas estão sendo desenvolvidas no âmbito dos sindicatos, no sentido de barrar o processo de terceirização. Já são mais de 40 acordos assinados com empresas prestadoras de serviços em âmbito nacional e os avanços mais significativos dizem respeito às condições de trabalho. Entre as conquistas, destacam-se a garantia aos trabalhadores terceirizados de assistência médica, transporte de qualidade, equipamentos de proteção adequados, garantia de previdência complementar e desenvolvimento e implementação de plano de carreira. Greves nacionais de terceirizados têm sido conduzidas pelos sindicatos de petroleiros como forma de garantir uma maior aproximação dos acordos coletivos entre os efetivos e terceirizados.

Todas essas iniciativas têm sido protagonizadas pela FUP (Federação Única dos Petroleiros), que, embora não seja a única entidade sindical que representa os petroleiros, é a mais representativa<sup>5</sup> e possui o maior histórico de lutas e resoluções sobre o tema da terceirização. Por essa razão, as ações da FUP frente a esse tema será o foco do presente relatório.

---

<sup>3</sup> Gostaríamos de agradecer aos dirigentes sindicais do setor de Petróleo Antonio Carlos Spis, Itamar Sanches, Marbe Nogueirino, Cairo Corrêa, Ubiranei Ribeiro Porto, Thiago Magnus e Anselmo Ruoso Junior pela contribuição e atenção que dispensaram a pesquisadora sempre que solicitados.

<sup>4</sup> Dados de 2010 indicam que o total de efetivos saltou para 80.492, sendo 57.498 na controladora, 7.893 no exterior e 15.101 entre controladora e coligadas.

<sup>5</sup> A FUP representa 13 sindicatos.

## 2. Características gerais da Petrobras

A Petrobras, fundada em 1953, é uma sociedade anônima de capital aberto, que chega ao final de 2009 como a quarta maior companhia de energia do mundo (Conforme dados da consultoria PFC Energy)<sup>6</sup>. Atua na área de óleo, gás e energia e, de forma integrada, nos segmentos de exploração, produção, refino, comercialização, transporte, petroquímica e distribuição de derivados.

A Petrobras é a maior exploradora do mundo em águas profundas, detendo 23% das operações nessa atividade. Com as descobertas do pré-sal o Brasil dobrará suas reservas (hoje, de 14 bilhões de barris) e também sua produção até 2020, o que representa um crescimento médio de 8,8% ao ano, o maior da indústria mundial.

### 2.1. DADOS ECONÔMICOS

O capital social de Petrobras é dividido em ações sem valor nominal (57,8% de ações ordinárias, com direito de voto, e 42,2% de preferenciais). Do total de ações ordinárias (8.774.076.740 ações) ou 57,8% do total, a Petrobrás detém 55,6% o que lhe confere a maioria do capital votante, os 44,4% restantes estão distribuídas conforme tabela abaixo.

TABELA 1 - COMPOSIÇÃO DO CAPITAL SOCIAL

União Federal	32,1%
BNDESPAR	7,7%
Ações ordinárias	14,9%
Ações preferenciais	14,8%
FGTS Petrobrás	2%
Estrangeiros	9,1%
Demais pessoas físicas e jurídicas	19,4%
Total	100%

Fonte: Análise financeira e demonstrações contábeis, 2009.

<sup>6</sup> Para maiores informações sobre o desempenho da Petrobras, consultar Relatório de Sustentabilidade de 2009, [www.petrobras.com.br](http://www.petrobras.com.br)

A Petrobras apresentou um lucro líquido de R\$ 28.982 milhões em 2009 e a Receita Operacional Líquida atingiu o montante de R\$ 182.719 milhões.

TABELA 2 - LUCRO LÍQUIDO (R\$ BILHÕES)

2005	2008	2009
23.725	32.988	28.982

Fonte: Análise financeira e demonstrações contábeis, 2009

A seguir a distribuição da Receita operacional líquida pelos principais produtos. O Diesel responde por 28%, seguido pela gasolina com participação de 10%. Já as exportações correspondem a aproximadamente 15% da Receita.

TABELA 3 - DISTRIBUIÇÃO DA RECEITA OPERACIONAL LÍQUIDA (R\$ BILHÕES)

Mercado interno	
Diesel	51.107
Gasolina	18.866
Óleo combustível	3.464
Nafta	5.926
GLP	6.422
OAV	5.367
Gás Natural	6.830
Exportação	
Petróleo	18.174

Derivados	9.084
-----------	-------

Fonte: Análise financeira e demonstrações contábeis, 2009

## 2.2. INVESTIMENTOS

Os investimentos da Petrobras em 2009 cresceram 33% em relação ao ano de 2008, totalizando R\$ 70,8 bilhões. A maior parcela de recursos (44%) foi destinada à área de Exploração e Produção, ao qual foram destinados R\$ 30,8 bilhões. Entre 2005 e 2009 os investimentos cresceram 175% e a produção total 14%.

Para o período entre 2009-2013 o programa de investimentos da Petrobras chega a US\$ 174,4 bilhões. Desse total, 91% destinam-se a projetos no Brasil, o restante a atividades no exterior, com foco na América Latina, nos Estados Unidos e no Oeste da África. O segmento de exploração e produção concentra a maior parte dos investimentos, 59% do total. Já o de refino, transporte e comercialização, 25% dos investimentos. Os investimentos em Gás e Energia correspondem a 7%, petroquímica, 3%, distribuição e biocombustíveis, 2% para cada um.

O plano estabelece que os projetos tenham conteúdo nacional de 64% com geração de encomendas de US\$ 20 bilhões por ano, em média, aos fornecedores brasileiros. A estimativa é que haja demanda para 1 milhão de postos de trabalho diretos e indiretos, em todo o país.

TABELA 4 - INVESTIMENTOS REALIZADOS EM 2009 ( R\$ BILHÕES)

Exploração e produção	30.819
Abastecimento	16.508
Internacional	6.833
Outros	16.597
Total	70.757

Fonte: Análise financeira e demonstrações contábeis, 2009

## 2.3. PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS DA EMPRESA

A Petrobras distribui anualmente aos seus empregados um percentual com base no lucro

operacional da empresa<sup>7</sup>. Em 2009 o Lucro operacional da Petrobras alcançou o valor de R\$ 44.633 milhões e aos empregados foi distribuído 3,3% desse total, o que representou um montante de R\$ 1.495 milhões. Esse valor é 11% superior ao distribuído em 2008 (R\$ 1.345 milhões). Considerando um total de 76.919 efetivos para o ano de 2009, cada trabalhador recebeu, em média, R\$ 20 mil, sendo que o valor mínimo foi de R\$ 17.000,00 e o valor máximo 2,5 vezes o menor valor.

Do valor adicionado gerado pela empresa em torno de 11% correspondem a salários, benefícios e participação nos lucros, os demais 89% estão distribuídos entre impostos, instituições financeiras e acionistas.

TABELA 5 - DISTRIBUIÇÃO DO VALOR ADICIONADO DA PETROBRAS, 2009

Remuneração direta	7%
Participação nos lucros	1%
Benefícios	3%
Plano de saúde	1%
Plano de aposentadoria	1%
Vantagens	1%
Tributos	56%
Federal	35%
Estadual	18%
Exterior	3%
Instituições financeiras	10%
Acionistas	23%

Fonte: Análise financeira e demonstrações contábeis, 2009

#### 2.4. DADOS SOCIAIS

A Petrobras é considerada uma das melhores empresas em termos de benefícios e o acesso se dá através de concurso público. O plano de cargos e salários e de benefícios e vantagens da Petrobras e a legislação específica estabelecem critérios para todas as remunerações atribuídas

---

<sup>7</sup> O Lucro operacional é interpretado como o resultado da empresa oriundo de suas atividades operacionais, isto é, dos esforços realizados para o cumprimento de seu objeto social.

pela empresa a seus dirigentes e empregados.

No ano de 2009, a maior e a menor remunerações atribuídas a empregados ocupantes de cargos permanentes relativas ao mês de dezembro foram de R\$ 55.747,18 e R\$ 1.647,17. A remuneração média no ano de 2009 foi de R\$ 8.638,66. Com relação a dirigentes da empresa, a maior remuneração em 2009 correspondeu a R\$ 59.465,04.

TABELA 6 - INDICADORES SOCIAIS INTERNOS

	Folha de pagamento bruta (%)	Receita Líquida (%)
Alimentação	6,52%	0,36%
Encargos sociais compulsórios	44,97%	2,51%
Previdência Privada	3,59%	0,20%
Saúde	18,49%	1,03%
Segurança e saúde no trabalho	1,12%	0,06%
Educação	1,05%	0,06%
Cultura	0,07%	----
Capacitação e desenv. Profissional	2,59%	0,14%
Creches ou auxílio creche	0,03%	----
PLR	14,67%	0,82%
Outros	0,54%	0,03%

Fonte: Análise financeira e demonstrações contábeis, 2009

A Petrobras possui 76.919 trabalhadores efetivos e 295.260 terceirizados, a proporção é 3,84 trabalhadores terceirizados para cada 1 trabalhador efetivo. Essa proporção vem crescendo ao longo dos anos, comparado com o ano de 2008 a proporção era 3,5 terceiros para cada 1 trabalhador efetivo.

Além disso, a ausência de concurso público contribui para que 40% dos efetivos estejam na faixa acima dos 45 anos. Os negros respondem por 14% e as mulheres 16%. Embora os dados da

Petrobras sugiram que do total que exercem cargos de chefia, 13,6 são mulheres, entretanto, na entrevista com mulheres dirigentes sindicais as mesmas confirmam que essa presença não ultrapassa 6% e nos cargos de poder de decisão a presença é ainda menor, 3%.

TABELA 7 - BALANÇO SOCIAL DA EMPRESA

	2009	2008
Número de empregados	76.919	74.240
Número de admissões	2.519	6.351
Número de terceirizados	295.260	260.474
Número de estagiários	1.197	1.213
Acima de 45 anos	30.928	28.447
Número de mulheres	12.586	11.511
Chefia com mulheres	13,6%	13,0%
Negros que trabalham na empresa	10.581	10.581
Cargos ocupados por negros	29.9%	29,9%
Número de portadores de deficiência ou necessidades especiais	1.077	1.068

Fonte: Análise financeira e demonstrações contábeis, 2009

Na distribuição por regime de trabalho, predomina entre os trabalhadores da Petrobras o regime administrativo, com 58%, seguidos pelo turno com percentual de 23%. Além disso, 99% são contratos por prazo indeterminado.

TABELA 8 - REGIME DE TRABALHO

Administrativo	40.779
Turno	15.858

Sobreaviso	4.925
Marítimos	2.782
Especial campo	469
Especial de apoio aéreo	42
Operacional	4.097
Total	69.952

Fonte: Análise financeira e demonstrações contábeis, 2009

Se considerarmos apenas os trabalhadores da Petrobras fora do território brasileiro, a empresa está presente em 16 países e possui 7.907 efetivos, distribuídos conforme tabela abaixo.

TABELA 9 – TRABALHADORES DA PETROBRAS DIVIDIDOS POR PAÍS DE ATUAÇÃO

País	Efetivos	País	Efetivos
Angola	8	Líbia	21
Argentina	3964	México	43
Bolívia	494	Nigéria	33
Chile	1580	Paraguai	233
Colômbia	313	Peru	157
Equador	194	Turquia	22
Estados Unidos	262	Uruguai	316
Japão	198	Venezuela	69

Fonte: Análise financeira e demonstrações contábeis, 2009

## 2.5. CARACTERÍSTICAS GERAIS DO PROCESSO DE TRABALHO NA INDÚSTRIA DE PETROLEO

A indústria de Petróleo é classificada como de processo contínuo. Para alguns autores (Ferro et

al., 1987) tal classificação representa a vanguarda da automação industrial, o que a torna referência para outros ramos industriais.

A indústria de processo contínuo pode ser caracterizada a partir de três dimensões básicas: tecnológica, econômica e de organização do trabalho. No que se refere à dimensão tecnológica o equipamento utilizado está totalmente interligado, podendo-se distinguir, no máximo, etapas do processo de fabricação; a dimensão econômica se refere ao rendimento global das instalações como fator predominante da produtividade, ao invés do ritmo de trabalho dos operadores, portanto, o processo produtivo funciona ininterruptamente; por sua vez a organização do trabalho se caracteriza pela presença de capital intensivo exigindo vultosos investimentos. A incorporação de inovações tecnológicas é um aspecto crucial na obtenção de ganhos de produtividade, com peso reduzido da mão-de-obra, o que implica em salários mais elevados em relação a outros ramos industriais (Ferro et al., 1987; Abramo, 1990).

Neste tipo de indústria a atividade humana consiste basicamente em monitorar e controlar os equipamentos, através de variáveis do tipo temperatura, pressão, níveis, fluxos etc. (Crivellari e Teixeira, 1990). Outras características desse tipo de indústria podem ser citadas:

- Importância da dimensão coletiva – intensa comunicação entre os membros das equipes de trabalho uma vez que existe uma interdependência entre serviços.
- A cooperação é nesse contexto um elemento fundamental.
- O perfil da mão-de-obra compatível com a indústria de processo deveria caracterizar-se por possuir amplo repertório de respostas, independência da supervisão, iniciativa própria e maior autonomia.

Para Castro e Comin (1998:117-118) o processo de trabalho na indústria de processo contínuo se caracteriza por maior estabilidade dos vínculos trabalhistas, escolarização de ingresso mais elevada que a média do mercado, sistema de benefícios extra-salariais que alimenta um modelo vigoroso de “bem-estar” compensatório, privado ou com características que dele se aproximam.

A reestruturação produtiva que se processou na indústria do petróleo privilegiou basicamente três linhas de ação: a modernização tecnológica, a redução de efetivos e a terceirização.

### **3. A Terceirização no Brasil**

A terceirização é uma das formas de contratação flexível que mais avançou no Brasil a partir dos anos 1990, sendo, hoje, prática corrente em quase todos os segmentos econômicos das esferas pública e privada. Podendo expressar tanto um fenômeno interno quanto externo ao contrato de

trabalho<sup>8</sup>, vem sendo adotada como estratégia utilizada pelas empresas para reduzir custos, partilhar riscos e aumentar a flexibilidade organizacional<sup>9</sup>. A partir de 1990, com a atuação de governos neoliberais no Brasil, houve maior pressão para flexibilização do mercado de trabalho, com reflexos nos regimes de contratação. Nesse contexto, ganhou maior dimensão o movimento de terceirização da mão-de-obra.

Quanto à terceirização, uma das dificuldades de conceituá-la reside nas distintas formas por meio das quais se vem apresentando no mundo do trabalho, bem como na multiplicidade de conceitos que lhes são atribuídos por autores de diversas áreas do conhecimento. Com contornos variados e, por vezes, de forma simulada, a terceirização pode ser reconhecida, dentre outras, segundo Krein<sup>10</sup>:

- Através da contratação de redes de fornecedores com produção independente;
- Através da contratação de empresas especializadas de prestação de serviços de apoio;
- Por meio da alocação de trabalho temporário através de agências de emprego;
- Na contratação de pessoas jurídicas ou de “autônomos” para atividades essenciais;
- Nos trabalhos a domicílio; pela via das cooperativas de trabalho;
- Mediante deslocamento de parte da produção ou de setores desta para ex-empregados.

Nessa dinâmica, chega-se a presenciar o fenômeno da terceirização, quando uma empresa terceirizada subcontrata outras, e o da *quarteirização*, com a contratação de uma empresa com função específica de gerir contratos com as terceiras e, mais recentemente, os contratos de facção e de parcerias. Por vezes, a adoção de certos mecanismos jurídicos que ocultam a figura do real empregador pode trazer dificuldades para se definir os verdadeiros pólos da relação de trabalho. Daí ser importante um conceito amplo que melhor dê conta dessa complexidade.

Em sentido amplo, identifica-se com a tendência empresarial e produtiva de realizar parte de suas atividades por meio de outras unidades, mais ou menos independentes, incluindo toda a operação – econômica ou de organização da atividade empresarial - de terceirização ou descentralização, qualquer que seja o instrumento jurídico ou a forma contratual utilizada. Em sentido estrito,

---

<sup>8</sup> Cf. VIANA, Márcio Túlio. Terceirização e sindicato: um enfoque para além do Direito, 2006, mimeo.

<sup>9</sup> Cf. KREIN, José Dari. As tendências recentes na relação de emprego no Brasil: 1990-2005. Tese de doutoramento. IE/UNICAMP, Campinas, 2007.

<sup>10</sup> Tipologia em José Dari Krein (KREIN, José Dari. As tendências recentes na relação de emprego no Brasil: 1990-2005. op. Cit).

identifica-se como mecanismo descentralizador que envolve uma relação trilateral estabelecida entre a empresa que contrata os serviços de outra empresa, terceira, a qual, por seu turno, contrata trabalhadores cujos serviços prestados destinam-se à tomadora.

Em sentido interno, segundo Vianna<sup>11</sup>, a terceirização é usada para expressar uma situação em que alguém se coloca entre o empregado e o tomador dos serviços. Já no sentido externo, expressa fenômeno externo ao contrato de trabalho, evidenciando, por exemplo, a situação em que alguém se coloca entre o empresário e o consumidor. No entanto, esclarece, uma e outra são faces de um mesmo fenômeno, refletindo-se da mesma maneira nas relações de poder entre capitalistas e trabalhadores.

### 3.1. A TERCEIRIZAÇÃO NA PETROBRAS

Na indústria do petróleo o termo mais utilizado para caracterizar essa forma de contratação é o da subcontratação. Apenas recentemente o termo terceirização passou a ser utilizado conjuntamente com o de subcontratação.

Para Reinecke (1998) é possível distinguir duas categorias principais em relação à subcontratação: a de produção de bens e serviços e a de trabalho. No caso da produção de bens e serviços, a empresa desenvolve a tarefa utilizando os seus recursos humanos, materiais e financeiros, enquanto, que, no segundo caso, o principal objetivo da relação contratual é o fornecimento de mão-de-obra.

Da mesma forma que para Lallier, na indústria de processo contínuo prevalece a subcontratação da atividade, ou seja, é essencialmente uma subcontratação de mão-de-obra. Neste caso, o investimento por parte dos subcontratados é praticamente nulo.

Além disso, a contratante conduz as subcontratadas a concorrerem pelo contrato e pelo menor preço. A subcontratada, para ter chances de ganhar a concorrência, será forçada a pagar menores salários e oferecer um menor número de garantias sociais.

A indústria do petróleo apresenta algumas especificidades; no segmento inicial de exploração e produção, a subcontratação de mão-de-obra prevalece, em comparação com as operações de refino, nas quais o mais habitual é a subcontratação de obras e serviços.

Para alguns autores (Araújo, 2001), a indústria de petróleo apresenta determinadas características que favorecem o recurso à subcontratação, tais como:

i) variedade de tarefas altamente especializadas;

---

<sup>11</sup> VIANNA, Márcio Túlio. *Terceirização e sindicato: um enfoque para além do Direito*, op cit.

- ii) natureza seqüencial e de curto prazo de muitas das atividades;
- iii) realização de operações em áreas distintas e distantes.

Segundo o DIEESE (2002), “a terceirização não se configura como um fenômeno novo na indústria de petróleo, particularmente no segmento de exploração e produção, já que, internacionalmente, desde as primeiras décadas do século XX, engendrou-se em torno das companhias de Petróleo uma extensa rede de produtos e serviços oferecidos por firmas especializadas. Dentre essas Companhias, pode-se citar a Halliburton (cimentação de poços), Baker & Huges (brocas convencionais) e Schlumberger (sondagem de poço) que, no caso brasileiro, prestam serviços à Petrobras, na Bacia de Campos, há pelo menos 20 anos.”

O avanço do processo de terceirização para áreas até então consideradas nobres (manutenção e operação) coincide com a desregulamentação do setor e com a adoção de um novo modelo de organização por parte da Petrobras. Este novo modelo, segundo o Dieese, implantado em outubro de 2000, dividiu a empresa em quatro áreas de negócios – Exploração e Produção (E&P), Abastecimento, Gás e Energia, Internacional – duas áreas de apoio – Financeiro e Serviços – e as unidades corporativas, ligadas diretamente ao Presidente da empresa. Abaixo dessa estrutura foram criadas 40 unidades vinculadas às áreas de negócio, com mais autonomia nas decisões e independência para administrar orçamento e investimento. Ao mesmo tempo em que gestores ganharam mais autonomia em relação a seus orçamentos, passaram a ser avaliados/remunerados de acordo com os resultados obtidos. (Dieese, 2006)

Nesse sentido, foram se formulando soluções mais fáceis, nas quais a terceirização com precarização das relações de trabalho aparece como estratégia para redução de custos, tornando-se a prática mais adotada. Se, num primeiro momento, concentrou-se em serviços altamente especializados, em uma segunda etapa, expandiu-se para praticamente todos os segmentos da atividade. A novidade é a generalização desta prática em setores até então considerados estratégicos (Dieese, 2009). Dentre os setores terceirizados na Petrobras, podemos destacar: Alimentação, Análise laboratorial, Almojarifado, Cimentação e complementação de poços, Montagem e construção de projetos, Informática, Limpeza predial, Manutenção (predial, mecânica, caldeiraria, soldagem, elétrica, instrumentação, refratários, isolamentos térmicos e de inspeção de equipamentos), Movimentação de cargas, Perfuração e perfilagem de poços, Operação de sondas, Serviços médicos e administrativos, Transporte, Utilidades e vigilância.

Para um dirigente da FUP a terceirização se estende para as seguintes áreas:

“Manutenção, laboratórios, hotelaria em geral, vigilância patrimonial, transportes em geral, tecnologia de informação, operação, inspeção, serviços médicos, serviço social,

enfermagem, mineração, serviços administrativos em geral, SMS, auditoria, gerências (tributária, financeira), jurídico, ouvidorias, atividades da área de telecomunicação, comunicação social e institucional, segurança, do trabalho, apoio ao usuário, serviços gerais, gerência e fiscalização de contratos, áreas em geral na Transpetro (terminais, navios), apoio operacional, alfandegária, atividades de plataformas, áreas de patentes...”. (entrevista realizada em nov/2010)

Não se tem acesso ao número exato de empresas que prestam serviços a Petrobras, mas se estima que sejam mais de 1.000 empresas que atuam em diferentes áreas. Entretanto, é bastante recorrente a presença de ex-funcionários na condução dessas empresas, principalmente as que atuam nas áreas de engenharia e manutenção industrial. Dados em duas refinarias e administrativo revelam que 70,4% do total de trabalhadores são terceiros.

Além disso, a contratação de prestadoras de serviços pode servir para inúmeras finalidades, desde trabalho por obra certa ou empreitada em que há uma previsão de conclusão do contrato de prestação de serviços, até atividades de caráter permanente. Analisando os processos no TST verificou-se que vários deles se referem às empresas contratadas por obra certa e dessa forma a Petrobras não foi condenada subsidiariamente. Contudo, a maioria dos processos diz respeito ao descumprimento de obrigações trabalhistas por empresas que prestam serviços de forma permanente.

Estudo recente publicado pelo Dieese sugere que 50% dos trabalhadores terceirizados executam atividades permanentes. (Dieese, 2011)

Segundo Antonio Carlos Spis, ex-dirigente da FUP, as prestadoras de serviços são montadas a partir de ex-funcionários e diretores da Petrobras.

Recentemente foi identificada uma nova modalidade de contratação de prestação de serviços pela Petrobras, os contratos de “*facilities*”. Nessa modalidade as prestadoras de serviços são contratadas para entregar o serviço pronto. Por exemplo, ao contratar uma empresa de limpeza, a mesma se responsabilizará pelo fornecimento de todo material utilizado e pelo pessoal, e em caso de serviços de manutenção, a empresa prestadora de serviços fornecerá as ferramentas e pessoal. Os contratos com as prestadoras de serviços já estão sendo renovados através dessa modalidade. A justificativa para isso, segundo a dirigente do Sindicato Unificado de São Paulo, Marbe Nogueirino, é de que a Petrobras não quer responder subsidiariamente quando a prestadora de serviços não cumpre com suas obrigações trabalhistas.

Segundo depoimentos de uma dirigente sindical, a Petrobrás ultrapassou todos os limites sobre a prática de terceirização, já que áreas consideradas estratégias como o setor de compras, material para análise, estão sendo terceirizados. No setor de análise de amostras 80% são terceirizados. Estes convivem lado a lado com os efetivos, desempenhando as mesmas tarefas e com o mesmo

grau de responsabilidade. Tal constatação também foi confirmada por outro dirigente “(...) *existem terceiros realizando as mesmas funções que trabalhadores diretos. Funções de trabalhadores diretos aos poucos vão sendo transferidas para os terceirizados mesmo funções diretas e de atividade-fim*”.(entrevista realizada em nov/2010)

Quando uma prestadora de serviços perde o contrato os trabalhadores que prestam serviços muitas vezes são absorvidos pela nova empresa e forçados a continuar desempenhando as mesmas funções por salário menores. Exemplo disso, os vigilantes que tiveram a percentual de periculosidade reduzido de 30% para 20%.

Dentre os principais argumentos que a empresa se utiliza para praticar a terceirização, destacam-se<sup>12</sup>: tendências mundiais; mudança de foco; redução de custos; captura de vantagens competitivas estratégicas; estrutura de operação colaborativa; criação de redes de fornecimento de serviços – cada organização focalizando o que faz melhor e “orquestrando” uma rede de relacionamentos; intensificação e diversificação do “offshoring” – fornecimento de serviços cada vez mais global; maior complexidade da gestão de prestação; novos requisitos de transparência e governança, qualidade dos serviços, gestão de pessoas, propriedade intelectual.

A empresa também se posiciona em relação ao tema, apontando e propondo possíveis diretrizes para legislação: foco em contratação de serviços; preservar as competências estratégicas na companhia quando da decisão sobre contratar; contratar serviços na medida da necessidade da companhia e disponibilidade do mercado e seu fomento/desenvolvimento; incluir atividades executadas internamente; otimizar utilização de recursos próprios e de terceiros; basear a contratação de serviços na competitividade dos negócios; explicitar áreas de capacitação permitidas; incluir no instrumento contratual mecanismos para impedir a precarização do trabalho e vincular pagamento de faturas condicionado ao cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fundiárias e responsabilizar subsidiariamente a contratante; incluir mecanismos para impedir ingerência nas empresas contratadas; assegurar o cumprimento das exigências de segurança, meio ambiente, saúde e responsabilidade social na execução de serviços contratados; monitorar custos e resultados empresariais, incluindo a capacidade técnica dos profissionais; estimular desenvolvimento de profissionais; considerar as novas tecnologias e seus impactos nas relações entre contratante e contratada; práticas de gestão empresarial abrangendo empregados de prestadoras sem estabelecimento de vínculo.

Castro e Comin (1998) identificaram dois padrões de relação interfirmas na cadeia químico-petroquímica. O primeiro padrão, qualificado de “virtuoso”, envolve empresas de capital-intensivas, participantes da cadeia químico-petroquímica, porém de geração intermediárias. Tais

---

<sup>12</sup> Esse conjunto de argumentos foi apresentado pela empresa em seminário realizado pela Central Única dos Trabalhadores em 2008.

empresas tendem a adotar práticas de gestão moderna e empregos mais estáveis, valorização e premiação por desempenho. O segundo padrão compreende os fornecedores terceirizados de serviços, empresas intensivas em trabalho, enquadradas em outros setores. Aos trabalhadores dessas empresas são destinadas as tarefas que exigem baixa qualificação, além de instáveis em virtude do caráter pontual de sua intervenção.

Esse perfil pode ser observado através da análise dos acordos coletivos. Embora haja um esforço por parte do movimento sindical em proteger os trabalhadores que estão sob piores condições de trabalho, é justamente nesse segmento que se encontra maior resistência em relação a sua representação, uma vez que se trata de atividades que já detêm representação sindical.

A organização sindical brasileira impõe de forma arbitrária a unicidade sindical e a representação por categoria profissional, dessa forma, os terceiros passam a ser representados legalmente pela sua categoria profissional independentemente do local em que a prestação de serviços está sendo realizada.

Desta forma com a proliferação da terceirização criou-se, no início dos anos de 1990, entidades como o Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros - SINDEEPRES com o único propósito de atrair a representação desses trabalhadores.

#### **4. Negociação Coletiva na Petrobras e suas terceirizadas**

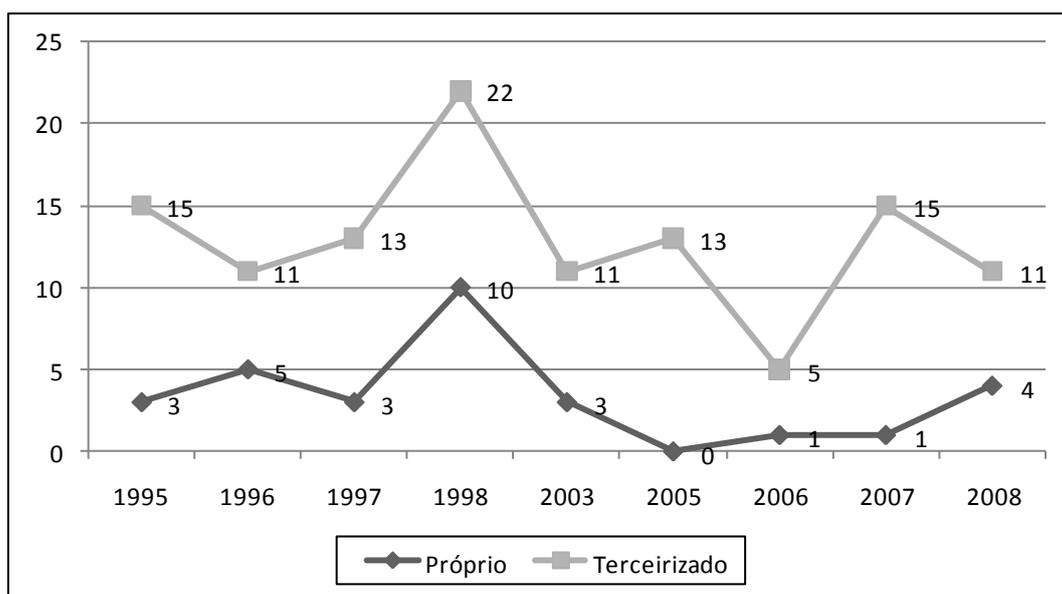
Segundo o relatório de Responsabilidade Social apresentado em 2009, a Petrobras encerrou o ano com um efetivo no Brasil de 76.919 empregados diretos. Houve aumento de 3,6% em relação a 2008. Aumentou também o número de empregados de empresas prestadoras de serviços, no Brasil e no exterior, somando 295.260, um aumento de 13,35% em relação ao ano anterior.

A terceirização é utilizada em larga escala como estratégia de redução de custo. Assim a precarização das condições de trabalho, a má qualificação e treinamento desses trabalhadores são flagrantes nas empresas terceirizadas.

Segundo Antonio Carlos Spis, ex-dirigente da FUP, os terceirizados andam sozinho na refinaria rompendo com todas as regras de segurança.

Um indicador significativo é o volume de acidentes de trabalho registrados entre os trabalhadores efetivos e os terceirizados da Petrobras. Entre 1995 e 2008 morreram 257 trabalhadores que exerciam atividades para Petrobras, 81% destes eram trabalhadores terceirizados. Nesse mesmo período foram registrados 136 óbitos, sendo que 85% eram trabalhadores terceirizados.

GRÁFICO 1 – EVOLUÇÃO DOS ÓBITOS NA PETROBRAS – 1995 A 2008



Fonte: DIEESE/FUP, 2009

A negociação coletiva com empresas terceirizadas enfrenta muitas dificuldades. O fato do tomador do serviço (no caso a Petrobras) não participar das negociações facilita o jogo de empurra-empurra na questão dos preços praticados. Do lado das empresas terceiras, a alegação é de que a política de contratação da Petrobras pelo menor preço, assim como a curta duração dos contratos, dois anos em média, contribuem para inviabilizar/ desmotivar uma política de qualificação dos trabalhadores e restringem as possibilidades de melhoria das condições/relações de trabalho.

Segundo diretor da FUP:

*“a realidade do trabalhador terceirizado na Petrobras está ainda pior. Passada a crise financeira internacional, a empresa vem adotando medidas de redução de custos de contratos forçando descontos nos contratos já licitados, o que potencializa ainda mais a precarização das relações de trabalho.”*

Há dificuldades também na questão da representação sindical. Nem sempre é possível ter claro quem deve representar os trabalhadores terceirizados, o que também facilita para a empresa escolher se negocia e com quem o faz. É o caso da imensa maioria das empresas terceirizadas que atuam em atividades meio ou ainda com contratos temporários.

Aquelas que têm o foco em atividades fim, e que são representadas pelos sindicatos filiados à FUP, têm apresentado uma evolução positiva das remunerações e condições de trabalho. Apesar

das dificuldades, a FUP e seus sindicatos filiados têm conseguido nos últimos anos estabelecer negociação coletiva com diversas empresas terceirizadas da Petrobras.

#### QUADRO 1 - PERFIL DAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS

Empresa	Atividade	Capital
Halliburton serviços	Engenharia	Estados Unidos
Superior Energy Services	Tecnologia	Estados Unidos
Backer Hughes	Tecnologia	Estados Unidos
Drillfor perfurações S.A.	Perfuração terrestre de poços	Equador
Perbras	Sondas de produção terrestre	Brasil
BJ Services do Brasil	Especializada em processos químicos	Estados Unidos
SOTEP	Perfuração	Ilhas Cayman

Fonte: sites das empresas. Elaboração própria.

#### QUADRO COMPARATIVO DAS REMUNERAÇÕES – EMPRESAS TERCEIRIZADAS PETROBRAS

Empresa	Ano	Data-base	Piso Salarial	Reajuste	Periculosidade	Adicional	outros adicionais
							ade
Halliburton Serviços Ltda	2008/2010	setembro	R\$ 900,00	6,95%	sim		20% Adicional Sobreaviso
	2009		R\$ 945,00	5%			
Superior Energy Services do Brasil Ltda	2009/2010	setembro	R\$ 777,89	7%			
	2010		R\$ 900,00	6,16%			
Backer Hughes do Brasil Ltda	2009/2011	maio		6%		30%	20% Adicional Sobreaviso sobreaviso 26% hora repouso e
Drillfor Perfurações Brasil Ltda	2010/2011	setembro			ICV +10%	30%	alim. 32,5% sobreaviso 26% hora repouso e
Perbras - Emp.bras.Perfuração Ltda	2010/2011	setembro	R\$ 1.500,00	ICV +10%		30%	alim. 32,5% sobreaviso 35%
BJ Services do Brasil Ltda	2010/2011	setembro	R\$ 1.500,00	ICV +10%		30%	hora 30% sobreaviso 26% hora repouso e
SOTEP-Soc.Tecnica Perfuração	2010/2011	setembro	R\$ 1.500,00	ICV +10%		30%	alim. 32,5%

Fonte: FUP

Elaboração: própria

Os acordos analisados entre os anos de 2008 e 2010 indicam ganho real, além do reajuste para recomposição das perdas do período. No ano de 2009, em que o índice de inflação registrado pelo ICV – DIEESE para data base de setembro acumulou um total de 3,75%, os aumentos obtidos nas negociações foram de 5% a 7%.

Em 2010, as conquistas econômicas verificadas foram mais significativas. Os acordos fechados pela FUP com as empresas terceirizadas equivaleram ao reajuste integral do ICV (5,15%) mais um aumento real de 10% sobre os salários base. Tendo em vista que o crescimento econômico do país deve ficar na casa dos 7,5% em 2010; a maioria das categorias conseguiu aumento real entre 2% e 4%, e os trabalhadores diretos da Petrobras conquistaram aumento real entre 3,55% a 4,66%. Esses acordos significam uma conquista importante para os trabalhadores terceirizados da Petrobras.

Ademais, é possível verificar que as empresas analisadas possuem pisos salariais muito acima do piso nacional que em 2010 é de R\$ 545,00, e muito próximo dos pisos praticados para os trabalhadores diretos da Petrobras, que em 2009, tinham piso entre R\$ 605,00 (nível médio) e R\$ 2.923,72 (nível superior).

Quanto aos benefícios, não obstante as diferenças, as empresas em questão garantem vale-alimentação, vale-refeição, assistência médica e odontológica para os funcionários e seus dependentes, seguro de vida e auxílio creche para as trabalhadoras, ou trabalhadores que possuam a guarda legal dos filhos menores.

É possível observar que as empresas que pagam um vale alimentação menor, na faixa de R\$ 250,00 a R\$ 400,00, associam a este o vale refeição em média de R\$ 380,00, enquanto as que pagam um vale maior optam por um ou outro ficando na faixa de R\$ 700,00 a R\$ 750,00, muito próximo do benefício recebido pelos trabalhadores diretos da Petrobras, que em 2009 possuíam um auxílio almoço de R\$ 521,84.

Enquanto nas empresas terceirizadas o auxílio creche tem um valor fixo por um tempo determinado entre 1 e 2 anos, para os trabalhadores diretos o auxílio até os 6 meses de idade corresponde ao reembolso integral das despesas comprovadas; e reembolso parcial de 7 a 36 meses.

Somente em uma empresa terceirizada foi observado o auxílio educação, no valor de R\$ 150,00 por dependente. Já os trabalhadores diretos possuem um auxílio ensino que garante até a idade de 5 anos e 11 meses, reembolso de 90% das despesas comprovadas como pré-escola e até a idade de 15 anos e 11 meses, reembolso de 75% das despesas escolares comprovadas. E para o ensino médio, o reembolso será de 70% das despesas escolares comprovadas. Existe ainda o

programa jovem universitário para os filhos e enteados de até 24 anos, que consiste no reembolso de 30% das despesas comprovadas com a universidade. Outro diferencial neste item é que, para os trabalhadores diretos da Petrobras, existe o programa de complementação educacional, que prevê reembolso de 90% das despesas escolares para educação básica e reembolso de 80% das despesas escolares para cursos técnicos complementares.

Os quadros a seguir mostram as comparações supracitadas entre as empresas terceirizadas:

QUADRO COMPARATIVO DOS BENEFÍCIOS – EMPRESAS TERCEIRIZADAS DA PETROBRAS

Empresa	Ano	Benefícios										
		Auxílio Creche	Aux. Educação	seguro vida	Previdencia	Assis. Médica	Assis. Odont.	Vale refeição	vale aliment.	cesta natal	Grat.férias	
		R\$ 200,00 mês por 1 ano p/mãe				sim, total						
Halliburton Serviços Ltda	2008/2010 2009	c/filhos até 5		sim	sim		sim, parcia	R\$ 18,00 R\$ 19,00	R\$ 150,00 R\$ 250,00			
Superior Energy Services do Brasil Ltda	2009/2010 2010	R\$ 220,00 p/1 ano		sim	sim	sim, total	sim, total	R\$ 14,00 R\$ 18,18	R\$ 308,00 R\$ 400,00			
Backer Hughes do Brasil Ltda	2009/2011			sim	em estudo	sim, total	sim, total	R\$ 18,00 R\$ 25,00	R\$ 130,00 R\$ 700,00			
Drillfor Perfurações Brasil Ltda Perbras - Emp.bras.Perfuração Ltda	2010/2011	R\$ 550,00 p\2 anos R\$ 550,00		sim		sim, total em	sim, total	trab.adm R\$ 25,00	trab.sondas R\$ 700,00	R\$ 500,00	100%	
	2010/2011	p\18 meses R\$ 550,00	R\$ 150,00 p\depende	sim	processo em	sim,total	sim, total	trab.adm R\$ 25,00	operacionais		100%	
BJ Services do Brasil Ltda	2010/2011	p\24 meses R\$ 550,00	n	sim	processo	sim,total	sim, total	trab.adm R\$ 25,00	R\$ 750,00 R\$ 700,00	R\$ 500,00	100%	
SOTEP-Soc.Tecnica Perfuração	2010/2011	p\18 meses		sim		sim, total	sim, total	trab.adm	operacionais	R\$ 500,00	100%	

Fonte: FUP

Elaboração: própria

QUADRO COMPARATIVO DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS –PLR –  
EMPRESAS TERCEIRIZADAS DA PETROBRAS

Empresa	Ano	Data-base	Base p/distribuição	Mínimo	Máximo
			2,5% do lucro líquido	1,5 salário base	4 salários base
Halliburton Serviços Ltda	2008/2010	setembro			
Drillfor Perfurações Brasil Ltda	2010/2011	setembro		R\$ 5.000,00	
Perbras - Emp.bras.Perfuração Ltda	2010/2012	setembro		R\$ 5.000,00	
BJ Services do Brasil Ltda	2010/2011	setembro		R\$ 5.000,00	
SOTEP-Soc.Tecnica Perfuração	2010/2011	setembro		R\$ 5.000,00	

Fonte: FUP

Elaboração: própria

A distribuição da participação nos lucros é absolutamente igual nas empresas analisadas, excluindo a Halliburton. Negociaram um valor único e fixo de R\$ 5.000,00 para cada funcionário. Vale registrar que, no cômputo geral das categorias, esse valor fica bem acima da média negociada, que gira em torno do salário base (R\$ 500,00 a R\$ 1.500,00).

QUADRO COMPARATIVO PRÁTICAS SINDICAIS – EMPRESAS TERCEIRIZADAS DA  
PETROBRAS

Empresa	Ano	Data-base	Acesso	Liberação	Informação
Halliburton Serviços Ltda	2008/2010	setembro	garantia de acesso c/justificativa	15 dias p/ano. Um empr. por vez por 2 dias	Fornecimento de Relação mensal dos sindicalizados
Superior Energy Services do Brasil Ltda	2009/2010	setembro			idem
Backer Hughes do Brasil Ltda	2009/2011	maio	garantia de acesso c/av.previo		idem
Drillfor Perfurações Brasil Ltda	2010/2011	setembro	livre	30 dias p\ano	sempre que requerido
Perbras - Emp.bras.Perfuração Ltda	2010/2012	setembro			Fornecimento de Relação mensal dos sindicalizados
BJ Services do Brasil Ltda	2010/2011	setembro	livre	por solicitação	Fornecimento de Relação mensal dos sindicalizados
SOTEP-Soc.Tecnica Perfuração	2010/2011	setembro		por solicitação	Fornecimento de Relação mensal dos sindicalizados

Fonte: FUP

Elaboração: própria

Quanto às práticas sindicais é possível observar diferenças de tratamento entre os trabalhadores diretos e os terceirizados. Para os trabalhadores diretos existe uma comissão mista que se reúne a cada dois meses para fazer o acompanhamento do acordo firmado e discutir questões de interesse dos trabalhadores. Existe também o compromisso da empresa de realizar reuniões periódicas entre as gerências das unidades e os respectivos sindicatos para tratar de questões locais.

Já em relação as prestadoras de serviços não há cláusulas mais avançadas na relação capital-trabalho, mas tão somente o fornecimento de relação mensal de sindicalizados.

A Petrobras assegura a liberação de um dirigente sindical, para cada sindicato, sem prejuízo da remuneração. A depender da base territorial ainda garante a liberação de mais até 4 dirigentes sindicais, sem prejuízo da remuneração. Assegura ainda a liberação para a Federação Única dos Petroleiros – FUP, de 13 dirigentes, sem prejuízo da remuneração.

O acesso sindical em todos os acordos se resume à garantia de livre acesso das diretorias sindicais aos locais de trabalho, desde que avisado com antecedência.

Quanto às jornadas de trabalho é de difícil controle e mudança, uma vez que as empresas utilizam o chamado regime misto – parte em terra, parte embarcado – dificultando a prática das folgas necessárias.

A maior diferença nos regimes de trabalho reside na estrutura que Petrobras mantém em conjunto com a FUP e os seus sindicatos filiados, a Comissão de Regimes de Trabalho, com objetivo de analisar as questões relativas aos diversos regimes existentes, os mesmos praticados pelas empresas terceirizadas conforme quadro abaixo.

Um diferencial dessas terceirizadas analisadas do restante das empresas que prestam serviços nos país está na remuneração da hora extra, que corresponde a 100% da hora normal.

QUADRO COMPARATIVO JORNADA DE TRABALHO – EMPRESAS TERCEIRIZADAS DA PETROBRAS

Empresa	Ano	Data-base	Tipo de Jornada				Banco de Horas	Hora Extra
			Administrativo	Operacional offshore	Operacional onshore	Regime Misto		
Halliburton Serviços Ltda	2008/2010	setembro	8 h dia /44 semana idem	12h e 1 dia folga idem	8 h/dia a cada 3 dias um dia folga	compensação ou gozo das folgas	1,5 h de folga para cada hora extra	1/2 tem que ser gozada total compensad a
Backer Hughes do Brasil Ltda	2009/2011	maio	40 hs semanais			idem	sim	28 h\mês c\100%
Drillfor Perfurações Brasil Ltda Perbras - Emp.bras.Perfuração	2010/2011	setembro					12 h e dia e 1\2 folga	100%
	2010/2012	setembro	40 h semanais	12h e 1 dia	8 h/dia a cada 3			
BJ Services do Brasil Ltda	2010/2011	setembro	40 h semanais	folga	dias um dia folga	idem	12 h e dia e 1\2 folga	100%
SOTEP-Soc.Tecnica Perfuração	2010/2011	setembro					12 h e dia e 1\2 folga	100%

Fonte: FUP

Elaboração: própria



QUADRO COMPARATIVO SAÚDE E SEGURANÇA – EMPRESAS TERCEIRIZADAS DA PETROBRAS

Empresa	Ano	Data-base	Garantia de emprego	CIPA	Uniformes	primeiros socorros	CAT	licença maternidade
Halliburton Serviços Ltda Superior Energy Services do Brasil Ltda	2008/2010	setembro	1 ano após o fim do aux doença ou doença do trabalho	terá ação facilitada e accomp. Sindical	Lavagem	manterá material necess.	Cópia em 24 hs p/Sindicat o idem	
	2009/2010	setembro					idem	
Backer Hughes do Brasil Ltda	2009/2011	maio	1 ano após o fim do aux doença ou doença do trabalho	aviso ao sindicato 10 dias antes partic. dos	lavagem		idem Cópia em 48 hs p/Sindicat o	6 meses
Drillfor Perfurações Brasil Ltda Perbras - Emp.bras.Perfuração	2010/2011	setembro		repre.sindicais			Relação mensal p\sindicat o	6 meses
Ita	2010/2012	setembro		partic. dos			Cópia em 5 dias p/Sindicat o	6 meses
BJ Services do Brasil Ltda	2010/2011	setembro		repre.sindicais partic. dos			Relação mensal p\sindicat o	6 meses
SOTEP-Soc.Tecnica Perfuração	2010/2011	setembro		repre.sindicais			o	

Fonte: FUP

Elaboração: própria

Um avanço considerável obtido no quesito da segurança industrial e saúde ocupacional é o fato da Petrobras ter o compromisso, assinado em acordo, de manter uma comissão em sua sede, com a FUP e seus sindicatos, com o objetivo de discutir as questões de saúde e segurança dos empregados próprios e dos empregados de empresas contratadas, bem como discutir questões relativas ao funcionamento das CIPAs.

A empresa se responsabiliza em apresentar informações e análises dos dados estatísticos referentes a acidentes de trabalho e as análises quanto às causas dos acidentes graves.

Embora os acordos de empresas terceirizadas aqui analisados não demonstrem um abismo tão grande com relação aos trabalhadores diretos, é preciso considerar que estas são empresas cuja representação pertence aos petroleiros. Quanto às demais empresas terceirizadas a realidade está expressa na fala do diretor da FUP:

*“Há um verdadeiro abismo separando essas duas realidades na Petrobras. De um lado, os petroleiros próprios que, apesar de ter inúmeras dificuldades, têm uma organização sindical muito sólida e uma das mais respeitadas do país, o que tem lhes garantido importantes conquistas, tais como um bom pacote de benefícios, PLR, quinta turma (escala 14 x 21), entre outras vitórias. Condições de trabalho que contrastam com a realidade cruel que vivem os trabalhadores terceirizados, que trabalham lado a lado destes petroleiros, mas sofrem com baixos salários, alto índice de acidentes fatais, constante assédio moral, exaustivo trabalho nas sondas em regime de quatro turmas (escala de 14 x 14), entre outras formas de exploração. Sem falar que, apesar de atuarem em uma das indústrias mais lucrativas do mundo, raras são as empresas que pagam participação nos lucros e/ou resultados. As que pagam, distribuem, em média R\$ 800,00 a cada trabalhador. As empresas terceirizadas também utilizam diversas práticas antissindicais. Existe uma forte pressão exercida pelos patrões sobre os trabalhadores, a fim de impedir que os mesmos se organizem em torno de seus sindicatos e assim possam lutar contra esta situação. Os que reagem e participam do movimento sindical são ameaçados ou demitidos sumariamente.”*( extraída da página da FUP)

Com o advento da terceirização de diversos serviços nesta atividade, principalmente durante o governo Fernando Henrique, a própria Petrobras, visando cortar seus custos operacionais, impôs uma série de restrições aos contratos firmados com essas

empresas restringindo direitos conquistados pelos trabalhadores junto à própria Petrobras. Um exemplo é o caso da jornada de 14 dias de trabalho por 21 dias de folga, a partir das quais nos atuais contratos firmados com as operadoras e prestadoras tem-se exigido que os seus empregados façam 14 dias de trabalho por 14 dias de folga. Tal medida gera um retrocesso perigoso para toda a categoria petroleira, onde além de não pagar uma série de benefícios que foram conquistados historicamente pelos diversos Sindicatos Petroleiros e pela Federação, cria situações que visam única e exclusivamente restringir e suprimir os frutos dessas conquistas ao longo dos anos, criando um novo pacto laboral que pode ser a nova realidade para toda a categoria petroleira.

As empresas analisadas acima expressam a realidade de uma parcela das prestadoras de serviços que se caracterizam pela qualidade dos serviços prestados e pelo grau de especialização. Entretanto, nas empresas que prestam serviços em áreas que exigem pouca qualificação, os resultados são diferentes, conforme pode ser observado pelo acordo assinado pelo Sindeepres<sup>13</sup> do estado de São Paulo, sindicato que representa os trabalhadores da área de limpeza.

QUADRO 2 – CONVENÇÃO COLETIVA SINDEEPRES 2010/2011

Salário normativo	523,75 (abaixo do salário mínimo do estado de São Paulo)
Jornada de trabalho	44 horas semanais
Horas extras	50% e 100%
Adicional noturno	20%
PLR	Acordo por empresa
Auxílio alimentação	R\$ 5,00 por dia efetivamente trabalhado
Cartão alimentação ou ticket cesta	R\$ 45,00 (até o salário de R\$ 1.047,50)
Auxílio creche	20% do salário normativo

<sup>13</sup> O Sindeepres representa os empregados em empresas prestadoras de serviços a terceiros do estado de São Paulo.

Banco de horas	Validade de 12 meses
Assistência odontológica	As empresas recolherão R\$ 16,00 por mês por trabalhador e poderão descontar até R\$ 4,50
Sindicalizados	Fornecimento da relação mensal

No quadro abaixo se analisa a convenção coletiva dos trabalhadores em montagem, manutenção e construção civil na área industrial, incluindo os empregados das empresas contratadas para prestarem serviços do ramo da construção civil. Nesse quadro são comparadas a convenção assinada para o conjunto dos trabalhadores da área industrial de construção civil e o acordo assinado para os trabalhadores da REPLAN- Refinaria de Paulínia.

QUADRO 3 – CONVENÇÃO COLETIVA DO SITICCAN – CONSTRUÇÃO CIVIL  
2010/2011

Cláusulas	Convenção Coletiva geral	Acordo coletivo – REPLAN
Salário normativo	De acordo com a função os valores podem variar entre R\$ 678,09 para ajudante de montagem e manutenção até R\$ 2.363,44 para técnico de segurança pleno.	De acordo com a função os valores podem variar entre R\$ 917,40 para ajudante e R\$ 2.492,60 para encarregado.
Jornada de trabalho	44 horas semanais	44 horas semanais
Horas extras	50% para os dias normais e quando exceder as 2 horas o adicional será de 80%. Domingos e feriados serão remunerados com adicional de 150%.	70% para as horas de segunda a sábado e 100% para as horas extras trabalhadas em domingos e feriados.
Adicional noturno	Acréscimo de 40% sobre o valor da hora normal diurna.	Não há referência
PLR	As empresas poderão celebrar acordos específicos com seus trabalhadores para implantação de programas de	Valor de R\$ 1.700,00 pagos em duas vezes.

	PLR.	
Auxílio alimentação	Almoço subsidiado cujo teto não poderá ultrapassar o percentual de 5% do valor do almoço.	As empresas subsidiarão o fornecimento de refeição/alimentação em, no mínimo, 95% do respectivo valor.
Cesta básica	R\$ 130,00 e será fornecido em cartão ou ticket alimentação.	Ajuda de custo para alimentação no valor, em dinheiro, de R\$ 350,00
Liberação de dirigentes	O total de dirigentes sindicais liberados não poderá ser superior a 5, não podendo ser liberado mais de um dirigente por empresa.	Não há referência
Sindicalização	Não há referência	As empresas quando solicitadas por escrito com antecedência de 48 horas, e desde que autorizado pela contratante, cederão em dia e hora previamente fixados, autorização para que o sindicato duas vezes ao ano, fazer sua campanha de sindicalização junto aos empregados

As mulheres na Petrobras estão majoritariamente concentradas na área administrativa elas respondem por 35% desse total, já entre os terceiros que prestam serviços nessa área 48% são mulheres.

Comparamos as condições de contratação de duas trabalhadoras da Petrobras que exercem a mesma função, o que as diferencia é a condição de contratação (efetiva e terceira). A comparação revela a grande discrepância que há dentro da Petrobras em funções idênticas ferindo um princípio constitucional que é o da igualdade e da isonomia salarial, vejamos.

O direito a igualdade – art. 5º da Constituição Federal – “Todos são iguais perante a lei...”. Igualdade salarial material – salário equitativo (art.7º inciso XXXII) – Proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual e entre os profissionais”.

Em nosso exemplo, a trabalhadora efetiva ingressou através de concurso público e a terceira através de empresa prestadora de serviços. A diferença de remuneração entre

uma e outra é de 50% para realizarem as mesmas tarefas. A terceira está subordinada a uma chefia que é da Petrobras, cumpre uma jornada diária e mantém uma relação de assiduidade há mais de seis anos.

QUADRO 4 - COMPARATIVO

	<b>EFETIVA</b>	<b>TERCEIRA</b>
Tempo de permanência	4 anos	6 anos
Formação acadêmica	Superior completo	Superior completo
Exigências da função	Prestou concurso para nível médio	Nível médio
Salário médio	R\$ 2.800,00	R\$ 1.300,00
Auxílio refeição	R\$ 600,00 (dinheiro)	R\$ 291,00 (vale)
PLR	R\$ 17.000,00	Não recebe
Convênio médico	Desconta R\$ 13,00	Saúde Bradesco
Horas extras	100- 150%	Segue a lei (50% - 100%)
Transporte	Funcionário paga 6% (recebe antecipado)	Funcionário paga 6% (recebe atrasado)
Auxílio educação	Dependentes e após 28 anos se for solteiro	Não tem
Cursos de capacitação e treinamento		Não podem fazer

## 5. Iniciativas do movimento sindical

A história dos terceirizados da Petrobras é feita de resistência e luta. No estado de São Paulo greves do setor de asseio em todos os terminais e mais recentemente do setor da construção civil constroem uma trajetória de enfrentamento à precarização do trabalho. A posição da FUP, que tem sido reafirmada em cada congresso, é a de negação da terceirização.

Desde 1994, por ocasião do III Congresso Nacional dos Trabalhadores do Sistema Petrobrás, o tema da terceirização passou a ser tratado com prioridade pelos trabalhadores, embora a terceirização já existisse na Petrobras. A partir da década de 1990, com o advento de governos neoliberais, a prática da terceirização intensificou-se numa tentativa de transferência progressiva de partes dessas empresas à iniciativa privada, camuflando, desta forma, a promoção da privatização.

Em 1995, no I CONFUP (Congresso da Federação Única dos Petroleiros) é aprovada a sindicalização dos terceiros aos Sindipetros, a criação de estruturas de departamentos de empreiteiras nos sindicatos e realização de assembléias conjuntas. Em 1998, por ocasião do IV CONFUP, foi criada a Secretaria de Empreiteiras da FUP, bem como a incorporação dos terceirizados às diretorias dos sindicatos.

Na avaliação dos trabalhadores, a Petrobras tem incentivado a precarização das relações de trabalho nas empresas prestadoras de serviço, já que seu atual modelo de contratação – que prioriza o menor preço ao invés do melhor serviço – representa 98% dos contratos já existentes e apenas 2% priorizam a técnica. Essa prática tem gerado um enorme prejuízo aos trabalhadores, como a redução de postos de trabalho, massa salarial, benefícios e direitos já conquistados.

Além disso, a Petrobras continua a permitir que empresas continuem a dar “calotes” nos trabalhadores por ocasião das rescisões de contrato. Um exemplo disso ocorreu com pelo menos oito empresas no estado da Bahia (Montril, Consoft, Cobratec, Starcom, Normatel, Personal, Master e Upgrade), o que resultou em um alto número de passivos trabalhistas. Essa realidade não é diferente em outros estados. A empresa vem relutando em atender as reivindicações dos trabalhadores em criar mecanismos de garantias e fiscalização eficazes, como o Fundo Garantidor, já praticado na região Norte Fluminense, e que foi tema de discussão no último Acordo Coletivo proposto pela FUP e um dos pontos acertados para fechamento do Acordo.

A FUP e seus sindicatos filiados têm acumulado lutas e discussões sobre a terceirização na Petrobras, através da promoção de vários debates, encontros

regionais e nacionais sobre o tema em diversas regiões do País, o que resultou em bandeiras de luta, como a redução de jornada, fim dos calotes, fim do assédio moral, 5ª turma, entre outras e deflagração da campanha “somos todos trabalhadores, trabalho igual, direitos iguais”.

Em 2008, na cidade de São Matheus, norte capixaba, durante o I Encontro Nacional dos Petroleiros terceirizados e do Setor Privado, foi criado o Dia Nacional de Luta desses trabalhadores. Além disso, foi aprovada a pauta com 13 itens apontados como fundamentais para a melhoria das condições de trabalho e que foram inseridas na pauta do ACT da Petrobras. Um desses pontos é o Fundo Garantidor, uma retenção de parte da fatura mensal que, em caso de calote, essa verba é repassada ao trabalhador garantindo suas verbas rescisórias, e que foi um dos cinco pontos priorizados pela categoria petroleira para fechamento do acordo 2009.

Um dos principais reflexos da terceirização é a ausência de representatividade sindical. Os trabalhadores são impedidos de se organizarem em sindicatos e em CIPAs para reivindicarem seus direitos e discutirem sobre seu ambiente de trabalho e segurança. Alguns que se aventuram são ameaçados com demissão. Existem vários ramos de atividade em que empresas contratadas atuam. Aquelas que têm o foco em atividades fins e que são representadas pelos sindicatos filiados à FUP conseguem melhorar sua realidade em função da luta organizada pela Federação, que com a construção de greves nacionais históricas, como a de 34 dias na Sotep, greve de parada de produção em plataformas marítimas, conseguem ganhos reais, pacotes de benefícios diferenciados, além de conquistas como PCAC (Plano de Carreira), PLR, entre outras.

No caso da imensa maioria das empresas terceirizadas para as atividades meio ou ainda os contratos temporários, a FUP e sindicatos estão dialogando com algumas dessas representações, organizando esses setores para buscarem alternativas que revertam a precarização dos salários e das condições de trabalho desses trabalhadores.

Na última campanha reivindicatória dos trabalhadores da Petrobras, a FUP reservou um dia específico para aprofundar a discussão da pauta dos trabalhadores terceirizados em mesa de negociação, cobrando da empresa tomadora de serviços maior responsabilidade e compromisso com esse segmento. Além disso, a FUP dotou a sua Secretaria de Relações Internacionais e Setor Privado com a infra-estrutura e assessoria necessárias para desenvolver políticas que revertam em avanços para a categoria e estreitar o diálogo com esses trabalhadores.

Um dos maiores desafios se refere à relação com os outros sindicatos, já que a maioria não exerce nenhuma representação real desses trabalhadores, estão ausentes da realidade e assinam convenções coletivas sem nenhuma preocupação em consultar os seus representados. Os trabalhadores terceirizados por sua vez desconhecem quem os representa e muitas vezes são forçados a se filiarem a essas entidades.

Pelo grande número de atividades terceirizadas pelo Petrobras, são inúmeros os sindicatos envolvidos na representação desses trabalhadores: construção civil, Sinddeepres, Fenadados, Prodesp, metalúrgicos, entre outros.

Para outro dirigente, um dos grandes desafios é a relação com os sindicatos que representam esses trabalhadores.

“(…) há disputa por representação. Com algumas exceções como o caso do Sindipetro PR/SC que, inclusive, já promoveu uma greve unificada, pois a mesma entidade consegue diálogo com alguns sindicatos representante dos trabalhadores que prestam serviços na refinaria (construção civil, metalúrgicos) que são CUTistas naquela região. Nas demais regiões os trabalhadores ficam sem representatividade ativa, pois os sindicatos que os representam legalmente não expressam políticas para os mesmos.” (entrevista realizada em nov/2010)

Ainda, segundo esse mesmo dirigente:

“A contratante (Petrobrás) indica às contratadas, de maneira não formal, que essas empresas reconheçam outros sindicatos (não combativos) como representantes legais dos seus trabalhadores. Outro processo muito danoso é a licitação pelo menor preço, onde empresas que oferecem um menor pacote de benefícios aos seus funcionários têm maiores chances de ganhar o contrato, arrojando os direitos dos trabalhadores.”

Para um dirigente da FUP:

“A Petrobras deve discutir com a representação dos trabalhadores a definição de efetivos mínimos para quantificar e qualificar as demandas e as condições normais de trabalho;

A abertura de concursos públicos, para admissão imediata, deve ser retomada imediatamente, oferecendo oportunidade para profissionais experientes disponíveis e profissionais recém formados;

A empresa, trabalhadores e governo devem discutir e propor políticas públicas emergenciais de qualificação profissional para preencher lacunas de efetivo impostas pela política de redução de efetivo e para as recentemente geradas que pelo crescimento das atividades da empresa;

A empresa, trabalhadores e governo devem discutir e propor políticas públicas de curto e de longo prazo, para qualificação profissional com vista às demandas da exploração do pré-sal;

A empresa deve rever o Plano de Carreira e Avaliação de Cargos com objetivo de melhorar a valorização e promoção profissional e evitar a perda dos seus recursos humanos e inteligência para as empresas concorrentes.”

## **6. Considerações finais**

A terceirização na indústria de Petróleo é um fenômeno antigo que se intensificou no início dos anos de 1990 no contexto de implementação das políticas neoliberais. Anteriormente, esse processo estava circunscrito a determinadas áreas de especialização e, atualmente, essa modalidade de contratação se proliferou para todas as áreas e atividades meio e fim da empresa. Trata-se de uma forma disfarçada de privatização, uma vez que são entregues para empresas privadas diversas atividades estratégicas da companhia. A política de contratação de serviços através do menor preço impacta diretamente sobre os trabalhadores, que são os mais afetados por esse processo de precarização.

A FUP, desde o seu primeiro congresso em 1995, vem definindo políticas de combate a terceirização, dentre elas a conquista da representação sindical de vários trabalhadores de empresas prestadoras de serviços.

Entretanto, os setores mais precarizados seguem sendo representados por entidades sindicais que existem apenas no papel e que foram criadas exclusivamente com a finalidade de representar os terceiros. Contudo, essas entidades não organizam os trabalhadores, e se colocam como obstáculos a qualquer iniciativa dos sindicatos de petróleo.

Há nitidamente duas categorias de trabalhadores terceirizados: os que pertencem a empresas com elevado desenvolvimento tecnológico e ou alto grau de especialização e empresas prestadoras de serviços com baixo ou nenhum desenvolvimento tecnológico ou grau de especialização. Tal tipificação se reflete nos acordos coletivos.

Mesmo assim, a FUP organizou em 2008 um encontro com os terceiros, liderou greves e negocia incessantemente com a Petrobras melhores condições de trabalho para os terceiros.

Uma das alternativas para reduzir a presença de terceiros e ampliar o quadro de efetivos é a realização de concursos públicos, especialmente para as áreas em que se identifica a presença de terceiros em atividades estratégicas da empresa ou em funções com presença de trabalhadores efetivos. Durante o período do governo FHC a Petrobras não realizou concurso público.

A terceirização só pode ser admitida em áreas em que a Petrobras comprovadamente não possui especialização ou conhecimento, e nas áreas de trabalho temporário, como construção civil.

A Petrobras tem sido objeto de várias ações exigindo o reconhecimento da responsabilidade subsidiária em processos trabalhistas. Como forma de burlar tal obrigatoriedade, a empresa tem promovido uma migração dos contratos de prestadoras de serviços para a modalidade “facilities”,<sup>14</sup> caracterizando, dessa forma, a contratação de serviços e não de mão-de-obra exclusivamente.

A FUP e seus sindicatos filiados vêm promovendo vários debates, encontros regionais e nacionais sobre o tema em diversas regiões do País, o que resultou na retirada de bandeiras de luta, como a redução de jornada, fim dos calotes, fim do assédio moral, 5ª turma, entre outras e deflagração da campanha “somos todos trabalhadores, trabalho igual, direitos iguais”.

Além disso, a FUP dotou a sua Secretaria de Relações Internacionais e Setor Privado com a infra-estrutura e assessoria necessárias para desenvolver políticas que revertam em avanços para a categoria e estreitar o diálogo com esses trabalhadores

---

<sup>14</sup> Trata-se de uma modalidade de contratação em que a contratada é responsável pelo fornecimento de todos os equipamentos inerentes ao serviço prestado.

## Bibliografia consultada

ARAÚJO, A.J.S, 2001. Paradoxos da Modernização: Terceirização e Segurança dos Trabalhadores em uma Refinaria de Petróleo. Tese de doutorado, Rio de Janeiro. FIOCRUZ

CASTRO, N; COMIN, A. A alquimia organizacional : qualificação e construção de consentimento. Tempo social.são Paulo, V.10, 2:113-144, outubro de 1998.

CRIVELLARI, H.M.,TEIXEIRA, F.L.G. 1990. Impactos da Tecnologia da base microeletrônica na indústria de processo contínuo: um estudo de caso na Petroquímica. Revista de Administração Pública. Rio de Janeiro, v. 24, 1: 122-142.

DAU, D.M., RODRIGUES, I.J., CONCEIÇÃO, J.J. 2009. Terceirização no Brasil. Do discurso da inovação à precarização do trabalho. In: Ações de resistência e luta contra a terceirização e precarização do trabalho no ramo químico. Confederação Nacional do Ramo Químico (CNQ). Editora. Annablume, São Paulo.

DIEESE, A Terceirização na Petrobras – alguns pontos para reflexão. Subseção Dieese FUP, dez de 2006.

DIEESE, A Terceirização na Petrobras – alguns pontos para reflexão. Versão revisada/atualizada com informações de dezembro/2010. Subseção Dieese FUP, abril de 2011.

LALLIER, M, s/d. Sous-Traitance Sur sites industriels, Incidences sociales, Problématique Syndicale : l'exemple de l'industrie nucléaire. Université de Provence.mimeo.

REINECKE, G, 1999. Qualidade de emprego e emprego atípico no Brasil In: Abertura e ajuste do mercado de Trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade (A.C. Posthuma, org.), PP 119-147, Brasília: OIT e MTE; São Paulo: Ed 34.

FUP, Caderno de resoluções do I CONFUP, 1995

\_\_\_\_Cadernos de resolução do IV CONFUP, 1998.

CNQ. Caderno de resoluções do V Congresso, 2010.

PETROBRAS. Relatório de Sustentabilidade, 2009.

Sítios na Internet:

[www.fup.org.br](http://www.fup.org.br)

[www.petrobras.com.br](http://www.petrobras.com.br)

**# Setor**

**Eletricitário**

**O TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO** pretende ouvir a sociedade sobre a terceirização das atividades–fim com o objetivo do TST na referida audiência é obter dados reais para balizar sua jurisprudência.

Assim, acredito que o foco do empresariado na defesa da regulamentação da questão da forma que hoje se encontra, será demonstrar o aperfeiçoamento técnico da mão de obra terceirizada que pratica atividades direcionadas para uma determinada área de produção, o que levaria à maior capacitação e especialização desta mão de obra. Esses fundamentos legitimam a terceirização e evoluiu desde os modelos de produção Ford e Taylor para o Toyotismo.

Ocorre, no entanto, que o modelo brasileiro, especialmente nos setores essenciais de energia elétrica e telefonia não evoluiu para contribuir com a melhoria da qualidade dos serviços e especialização das atividades, mas tão somente para a redução de custos dos empresários, com a transferência do risco do negócio para outrem. O maior indício deste fato é que inexistem no setor qualquer terceirização de qualquer atividade que tenha majorado o custo da atividade que desenvolvida por trabalhadores diretamente contratados pela própria empresa. Ao contrário, há sempre redução de custos na terceirização e sabemos que a fórmula mágica, é na verdade a redução de salários e benefícios de trabalhadores.

O que se vê na realidade é a intermediação pura e simples de mão de obra, e não existe qualquer especialização da empresa terceirizada. Prova disso é que uma mesma empresa que se considera prestadora de serviços especializados possui empregados de diversas áreas de atuação, desde a área técnica (eletricistas, técnicos, engenheiros), área administrativa (secretarias, auxiliares administrativos, contabilistas) e área gerencial (gerentes e coordenadores).

Ou seja, a empresa terceirizada, fornece trabalhadores para diversas áreas da empresa, Assim, o serviço que a mesma fornece, na verdade é o “homem”, o “trabalhador” tanto é que os contratos são pagos por “hora-homem”. O que se paga para a terceirizada é o tempo de serviço de cada homem colocado à

disposição da tomadora e não pelo serviço técnico especializado que deveria ser realizado.

Ressalta-se que é evidente a subordinação técnica às concessionárias tomadoras. Quem orienta e determina a atividade é sempre um preposto da concessionária, que tecnicamente treina e comanda referidos trabalhadores. A especialização da terceirizada é tão somente no recrutamento e seleção de trabalhadores, e algumas vezes, na administração de pessoal. Ou, seja, o seu produto é tão somente o fornecimento de trabalhadores com salários e benefícios reduzidos. Ressuscitou-se o instituto da “merchandage”, jamais tolerado na doutrina e na jurisprudência Laborista do Brasil e do mundo.

Atente-se que é notório o enfraquecimento da organização sindical, vez que fica prejudicado o conceito legal de organização por categoria (eletricitários, telefônicos etc...).

Além disso, evidente precarização de direitos tem sido comprovado na prática.

Em recente inspeção judicial, feita na empresa RIZAL – empresa contratada pelo Grupo CPFL, para exercer atividades-fim, cuja ilegalidade da terceirização está sendo questionada nos autos do processo nº 859.2006.5.15.0043, restou comprovado, além de todo o acima alegado ( remuneração homem-hora, subordinação técnica etc,) a precarização do salário e da atividade.

No momento da inspeção (meados de setembro 2008), um eletricista da empresa terceirizada que realizava as mesmas atividades da tomadora recebia de salário R\$ 3,87/hora adicionados a 30% de periculosidade, perfazendo um total médio de **R\$ 1.106,00 ao mês**, mais **R\$ 150,00** de vale alimentação e nada mais. Na mesma inspeção a CPFL declarou que o salário de seu eletricista é 50% maior. Na verdade o piso da categoria, na referida época, considerando a **categoria eletricitária** era de **R\$ 1.110,02**, que acrescido de 30% de periculosidade chega a **R\$ 1.443,02** além de benefícios como PLR no valor de aproximadamente **4 salários por ano**, vale refeição /alimentação que somados perfazem mais de **R\$ 500,00 mensais**; auxílio creche no valor de **R\$300,00 mensais**, gratificação de férias de no mínimo **R\$ 1.463,11**, além do

direito a **assistência médica e previdência complementar** , além de outros benefícios

Outra forma absurda de “engenharia jurídica”, que está se tornando comum no setor elétrico é a concessionária ser a **proprietária da empresa terceirizada**. No caso concreto temos exemplo também no Grupo CPFL – Energia. Devidamente questionada judicialmente em sua defesa, argumenta ora que a empresa **denominada CPFL – ATENDE – Centro de Contatos e Atendimento LTDA, cujo sócio majoritário é ninguém mais que a própria CPFL – Energia S.A.** não é uma empresa terceirizada porque pertence ao grupo CPFL, e no momento de pagar e garantir os direitos aos trabalhadores alega que é uma prestadora de serviços de telefonia do Grupo CPFL – Energia, ou seja empresa terceirizada. Destaque-se que a CPFL, em sua defesa judicial – Processo 124-2010-129.05.15 junta contratos de prestação de serviços de tele atendimento com o próprio grupo CPFL, o que é prova cabal que trata-se de uma terceirização de mão de obra sem sombras de dúvida. Em outras palavras a CPFL criou a sua própria empresa de terceirização de mão de obra cujo objeto social é atividade de tele atendimento, e pior, fechou seu Call Center e passou a aplicar um piso de R\$ 600,00 (seiscentos reais) contra o piso de R\$ 1.150,00 que pagava aos mesmos empregados contratados pela CPFL Paulista, além de todos os demais benefícios advindos do Acordo Coletivo de trabalho acima mencionados.

As conseqüências da terceirização da atividade fim com a violação de direitos podem, assim, ser exemplificadas: a falta de registro em CTPS, o reenquadramento sindical, a falta de contratação de profissionais habilitados a falta de treinamento dos trabalhadores, o não fornecimento EPI’s, o aumento do número de acidentes de trabalho, o precário transporte de trabalhadores, o não fornecimento de água potável, a falta de sanitários, a falta de lugar adequado para refeições, o rebaixamento salarial, o empobrecimento da classe trabalhadora em detrimento do crescimento exacerbado do empresariado e das chamadas “empreiteiras” de mão de obra, além de outros malefícios.

Não podemos aceitar a tese de que a terceirização da atividade-fim é lícita por não ferir frontalmente os direitos trabalhistas diante da constatação da

precarização das relações de trabalho. A terceirização da forma que está estruturada, especialmente nas atividades essenciais não difere do “tráfico de mão de obra” e da “exploração do trabalho humano” e afronta diversos princípios de constitucionais, em especial o da “dignidade da pessoa humana.

Campinas, 22 de setembro de 2011.

Tânia Marchioni Tosetti Titton

Coord. Depto Jurídico STIEEC.

Evolução do número de trabalhadores terceirizados, 2008 - 2009

Empresas	Região	2008					2009				
		Próprio	Terceirizado	Estagiário	Total	% Terc.	Próprio	Terceirizado	Estagiário	Total	% Terc.
AES Tietê	SE	318	327	4	649	49%	315	339	6	660	51%
AES ELPA	SE	4.141	6.368	60	10.569	60%	4.360	7.191	62	11.613	62%
AES Sul	S	867	1.088	54	2.009	54%	902	1.100	53	2.055	54%
Bandeirante	SE	1.068	1.528	61	2.657	58%	1.055	1.944	61	3.060	64%
CELESC	S	3.964	2.902	237	7.103	41%	3.916	2.193	178	6.287	35%
CELPA	N	2.145	2.041	51	4.237	48%	2.125	2.032	27	4.184	49%
CELPE	NE	1.747	5.277	96	7.120	74%	1.705	5.477	97	7.279	75%
CEMAT	CO	1.600	1.138	48	2.786	41%	1.610	904	59	2.573	35%
COELCE	NE	1.278	7.662	186	9.126	84%	1.298	7.042	184	8.524	83%
COPEL	S	8.405	5.090	484	13.979	36%	8.560	5.089	764	14.413	35%
COSERN	NE	737	1.785	37	2.559	70%	734	1.481	10	2.225	67%
CPFL Paulista	SE	3.127	2.562	62	5.751	45%	3.132	2.141	86	5.359	40%
CPFL Piratininga	SE	1.191	893	26	2.110	42%	1.170	1.021	32	2.223	46%
Elektro	SE	2.678	3.508	20	6.206	57%	3.018	2.985	22	6.025	50%
Eletrobrás (cons.)		25.248	8.981	2.092	36.321	25%	25.809	7.333	2.383	35.525	21%
ENERSUL	CO	734	2.400	40	3.174	76%	829	2.304	37	3.170	73%
Escelsa	SE	953	1.674	86	2.713	62%	957	2.116	54	3.127	68%
Light	SE	3.732	6.415	105	10.252	63%	3.694	7.689	101	11.484	67%
RGE	S	1.466	-	61	1.527	0%	1.470	1.620	52	3.142	52%
Tractebel	S	941	2.235	61	3.237	69%	990	729	71	1.790	41%
<b>TOTAL</b>		<b>66.340</b>	<b>63.874</b>	<b>3.871</b>	<b>134.085</b>	<b>48%</b>	<b>67.649</b>	<b>62.730</b>	<b>4.339</b>	<b>134.718</b>	<b>47%</b>

Fonte: Balanços das empresas. Elaboração: DIEESE - Rede Eletricitários

# estudos e pesquisas

Nº 50 – Março de 2010

**Terceirização e morte no trabalho:  
um olhar sobre o setor elétrico brasileiro**

## Terceirização e morte no trabalho: um olhar sobre o setor elétrico brasileiro

### Introdução

O debate sobre a deterioração das condições de trabalho devido ao avanço da terceirização no Brasil parece ter diminuído nos últimos anos na medida em que este processo assumiu proporções mais significativas dentro das empresas e dos serviços públicos<sup>15</sup>. A situação de arrefecimento do debate acaba por contrastar com a necessidade premente desta discussão, uma vez que a sociedade brasileira – por meio dos representantes legislativos e de grupos organizados da sociedade – tem dedicado esforços para regulamentar tal prática.

Do ponto de vista empresarial, a justificativa parece estar clara para que em uma nova norma não exista restrição alguma à terceirização de atividades, uma vez que esta modalidade de organização abre a possibilidade de potencializar a redução de custos, em especial o “custo trabalho”.

Do ponto de vista dos trabalhadores, a defesa de severa restrição a esta prática também parece estar clara. Não se tem conhecimento de estudos que apontem benefícios concretos para os trabalhadores terceirizados. Ao contrário, os estudos realizados apontam para conseqüências danosas para os que trabalham nessas condições. Entre os problemas vividos por esses trabalhadores estão: diminuição de salários; redução de benefícios sociais; diminuição da qualificação da força de trabalho; jornadas de trabalho mais extensas; piora das condições de saúde e de segurança no ambiente laboral; e ainda, desorganização da representação sindical<sup>16</sup>.

Com relação à terceirização no setor elétrico, ela se acentuou ao longo da década de 1990 num contexto de redefinição do modelo setorial e forte transferência (privatização) do controle acionário das empresas do setor público para o privado. A lógica de atuação

---

<sup>15</sup> DIEESE, *Condições e Relações de Trabalho no Brasil*, 2007.

<sup>16</sup> DIEESE, *Os Trabalhadores Frente à Terceirização*, 1993.

privada, centrada no lucro, e o forte estímulo regulatório para redução de custos, sem uma legislação eficaz que impusesse limites, foram fatores preponderantes para se chegar à situação atual, na qual mais da metade da força de trabalho não está empregada nas empresas detentoras da concessão para exploração da atividade.

Visando trazer nova contribuição ao debate sobre a deterioração das condições de trabalho devido à terceirização de atividades, este estudo apresenta dados sobre a terceirização no setor elétrico brasileiro e apura as taxas de mortalidade para os segmentos próprio, terceirizado e o conjunto da força de trabalho<sup>17</sup>.

### **Trabalhadores terceirizados no setor elétrico brasileiro**

Estudo realizado pelo DIEESE em 2006 sobre o *Perfil ocupacional do eletricitário brasileiro*<sup>18</sup> mostrou grande redução do quadro de trabalhadores no setor elétrico, a partir de meados da década de 1990, coincidindo com o período de intensificação da terceirização no setor.

O quadro de trabalhadores, de acordo com informação captada pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) foi reduzido a quase metade num intervalo de menos de uma década. A hipótese era que essa redução possuía forte relação com o processo de terceirização.

Tal hipótese veio a se confirmar quando o DIEESE realizou uma análise pormenorizada da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) e da forma como se dava a classificação do trabalhador numa determinada atividade econômica. O que se constatou foi que a classificação econômica dada ao trabalhador depende da classificação dada à empresa na qual ele trabalha. Via de regra, as empresas contratadas do setor elétrico não são enquadradas nas classes de códigos correspondentes às atividades de geração, transmissão, comércio atacadista e distribuição de energia elétrica, o que explica a redução drástica do número de trabalhadores do setor elétrico, captada pelo estudo<sup>19</sup>.

---

<sup>17</sup> "Força de trabalho" é o termo utilizado pela Fundação Coge para se referir ao conjunto de trabalhadores próprios e terceirizados. Cabe ressaltar que a realização do presente trabalho tem como fonte os dados levantados pela Fundação Coge junto às empresas do setor elétrico.

<sup>18</sup> Perfil ocupacional dos empregados do setor de energia elétrica no Brasil: 1998/2004. Estudos e pesquisas nº 28. DIEESE, 2006.

<sup>19</sup> Embora se saiba aonde grande parte dos registros dos trabalhadores terceirizados é feita, existe uma dificuldade em precisar aqueles estritamente do setor elétrico devido ao nível de agregação da informação. Desde então temos buscado alternativas para a realização de estudos sobre o conjunto dos trabalhadores do setor.

A alternativa encontrada para a realização de uma análise abrangendo o conjunto dos trabalhadores do setor foi a de utilizar dados repassados pelas próprias empresas à Fundação Coge – instituição criada e gerida pelas empresas do setor elétrico, cuja finalidade é apoiar e dar suporte técnico às iniciativas gerenciais dessas empresas.

A Fundação Coge, desde o ano 2000, é a instituição que tem realizado a elaboração do Relatório de Estatísticas de Acidentes no Setor Elétrico Brasileiro. Antes desta data, o levantamento ficava a cargo do Grupo de Intercâmbio e Difusão de Informações sobre Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (GRIDIS), sob coordenação da Eletrobrás.

Nos últimos anos em que vem sendo responsável por estes estudos, a Fundação Coge tem aprimorado o Relatório de Estatísticas de Acidentes. Merece menção o esforço da Fundação em obter informações junto às empresas do conjunto dos trabalhadores do setor, o que engloba os terceirizados.

Com relação ao número de trabalhadores terceirizados, os Relatórios de 2003 a 2006 apresentavam dados não totalizados do quadro de terceirizados. Este número podia ser obtido somando os dados divulgados por cada empresa. Em 2007, o Relatório apresentou um número já totalizado. Já em 2008, o relatório, além de registrar o total de trabalhadores terceirizados para o ano, apresentou dados totalizados para 2003 a 2006.

**Tabela 1 - Composição da força de trabalho do setor elétrico brasileiro  
2003 a 2008**

Ano	Trabalhadores Próprios	Trabalhadores Terceirizados	Força de Trabalho
2003	97.399	39.649	137.048
2004	96.579	76.972	173.551
2005	97.991	89.238	187.229
2006	101.105	110.871	211.976
2007	103.672	112.068	215.735
2008	101.451	126.333	227.784

Fonte: Fundação Coge, Relatório de Estatísticas de Acidentes no Setor Elétrico Brasileiro 2006 a 2008. Elaboração: DIEESE. Subseção Sindieletró-MG

Os dados apresentados na Tabela 1 revelam que, em 2008, o setor elétrico contava com 227,8 mil trabalhadores, dos quais 126,3 mil eram terceirizados. O número total dos que

atuavam no setor é quase o dobro do número de empregados apontados pela RAIS de 2008, que correspondia a 117,3 mil trabalhadores para as atividades de geração, transmissão, comércio atacadista e distribuição de energia elétrica. A conclusão para esta discrepância é que o número obtido por meio da RAIS nas classes de atividades relacionadas ao setor elétrico refere-se apenas aos empregados do quadro próprio.

Outro dado é que atualmente mais da metade da força de trabalho do setor é composta por trabalhadores terceirizados. Pelo dado geral apresentado, é possível observar que o nível de terceirização no setor elétrico brasileiro hoje está na casa de 55,5% da força trabalho.

Contudo, quando se toma o dado geral, é preciso ter em mente que nem todas as empresas apresentam informações sobre o quadro de trabalhadores terceirizados, mas todas registram dados para o quadro de trabalhadores próprios.

Para uma avaliação mais precisa e pormenorizada do nível de terceirização no setor elétrico, foi adotado como procedimento o descarte das empresas que não apresentaram dados da mão de obra terceirizada<sup>20</sup>. A partir daí utilizaram-se critérios de classificação semelhantes aos do Relatório de Estatísticas, de acordo com a atividade desenvolvida e a região na qual atua a empresa.

Tabela 2 - Índice de terceirização da força de trabalho das empresas que apresentaram dados de trabalhadores terceirizados, por atividade do setor elétrico – 2006 a 2008

BRASIL E REGIÕES	Nível de Terceirização da Força de Trabalho Setor Elétrico Brasileiro		
	2006	2007	2008
<b>TOTAL BRASIL</b>	<b>54,8%</b>	<b>54,2%</b>	<b>58,3%</b>
EMPRESAS			
Distribuidoras	57,5%	57,1%	59,9%
Geradoras, Transmissoras e Outras	44,2%	34,8%	52,6%
<b>TOTAL NORTE</b>	<b>56,2%</b>	<b>58,7%</b>	<b>57,4%</b>
EMPRESAS			
Distribuidoras	60,7%	62,4%	57,4%
Geradoras, Transmissoras e Outras	24,3%	31,4%	-

<sup>20</sup> Embora nos últimos anos as empresas tenham aumentado a divulgação de dados sobre o quadro de trabalhadores terceirizados, em 2008, das 77 que enviaram informes para a Fundação, oito não forneceram esta informação.

<b>TOTAL NORDESTE</b>	<b>70,5%</b>	<b>70,8%</b>	<b>72,3%</b>
EMPRESAS			
Distribuidoras	70,5%	70,8%	72,3%
Geradoras, Transmissoras e Outras	-	-	-
<b>TOTAL SUDESTE</b>	<b>54,6%</b>	<b>52,0%</b>	<b>55,6%</b>
EMPRESAS			
Distribuidoras	58,1%	56,0%	57,4%
Geradoras, Transmissoras e Outras	45,3%	41,6%	51,4%
<b>TOTAL SUL</b>	<b>41,3%</b>	<b>40,1%</b>	<b>47,2%</b>
EMPRESAS			
Distribuidoras	38,6%	36,3%	43,9%
Geradoras, Transmissoras e Outras	50,4%	53,3%	56,7%
<b>TOTAL CENTRO-OESTE</b>	<b>51,9%</b>	<b>50,6%</b>	<b>58,9%</b>
EMPRESAS			
Distribuidoras	57,4%	57,2%	62,2%
Geradoras, Transmissoras e Outras	32,0%	33,1%	52,4%

Fonte: Fundação Coge. Estatísticas de Acidentes no Setor Elétrico Brasileiro. Relatórios 2006 a 2008. Elaboração: Subseção DIEESE Sindieletró-MG

A Tabela 2 mostra o índice de terceirização das empresas do setor elétrico que apresentaram dados para o conjunto de sua força de trabalho no referido ano.

Com base neste critério, chega-se a um nível de terceirização de 58,3% da força de trabalho em 2008. Quando são analisadas apenas as empresas distribuidoras, o contingente de trabalhadores terceirizados é ligeiramente superior, na casa dos 59,9%, enquanto que em empresas que desempenham atividades de geração, transmissão e outras, o índice de terceirização é mais baixo, mas ainda superior à metade da força de trabalho.

Em 2006 e 2007, encontra-se um índice de terceirização inferior àquele verificado em 2008, com duas exceções: a primeira, nas empresas distribuidoras da região Norte, onde foi apurado um nível de terceirização mais alto nesses anos do que em 2008; a outra, em

relação às distribuidoras da região Sudeste, onde é possível dizer que o nível de terceirização permaneceu estável ao longo dos anos.

Mas o que mais chama a atenção nos dados é a evolução do grau de terceirização nas empresas de geração, transmissão e outras no referido período.

Entre 2006 e 2007, os dados mostram que o índice de terceirização ficou entre 44% a 35% nessas empresas. No entanto, ao se analisar o ano de 2008, o patamar se eleva para 52,6%. A principal razão para esta elevação foi a evolução do número total de trabalhadores de um ano para outro. As empresas geradoras, transmissoras e outras informaram uma cota de trabalhadores terceirizados, em 2008, 35,0% superior ao que haviam informado em 2007, ao passo que, em relação ao quadro próprio, o movimento se deu em sentido inverso, com redução de 7,9% do quadro. Ou seja, o efeito combinado da elevação em 35% do quadro terceirizado e da redução de 7,9% do quadro próprio foi a principal explicação encontrada para que o índice de terceirização se elevasse de 34,8% para 52,6% de um ano para o outro.

Partindo para uma análise regionalizada, destacam-se as regiões Nordeste e Sul que, respectivamente, revelaram o maior e o menor nível de terceirização entre as regiões brasileiras. As demais regiões apresentaram patamares de terceirização mais próximos uns dos outros e do panorama geral brasileiro.

O nível de terceirização do Nordeste é o mais elevado entre as regiões e pode ser resultado do fato de importantes distribuidoras da região possuírem mais de 70% da força de trabalho terceirizada. Outra questão é que a principal geradora da região, e a única a participar do levantamento, não disponibiliza informações sobre o número de terceirizados. Sob circunstâncias diferentes, com a divulgação dos dados, a expectativa é que o nível de terceirização apresentado no estudo possa ser reduzido<sup>21</sup>.

Por sua vez, o Sul é um caso à parte, visto que foi a única região que apresentou um número de trabalhadores próprios superior ao de terceirizados. O principal destaque da região é o índice de terceirização observado nas distribuidoras, abaixo de 44%. Das sete distribuidoras da região que contribuíram com dados para o Relatório, apenas duas apresentaram mais empregados terceirizados do que trabalhadores próprios. O Sul também foi a única região com nível de terceirização maior nas empresas de geração e transmissão do que nas distribuidoras. A conclusão a que se chega é que, entre as especificidades verificadas nesta região, a mais relevante para determinar o nível de terceirização, o mais baixo do Brasil, é a terceirização das distribuidoras. Isso significa dizer, que a despeito do resultado encontrado nas empresas de geração e transmissão, o peso da distribuição, que

---

<sup>21</sup> Supondo que o nível de terceirização na Chesf esteja situado próximo aos padrões observados para o país.

emprega o maior contingente de trabalhadores, foi fator decisivo para definir o índice geral da terceirização na região.

A observação do peso das distribuidoras na definição do nível geral de terceirização no setor vale tanto para a região Sul quanto para o Brasil. No caso específico do Sul, o elevado número de trabalhadores próprios nas distribuidoras acabou se traduzindo no menor nível de terceirização do país.

Um argumento comumente utilizado na explicação de diferenças na terceirização entre empresas do setor elétrico, e que não pode ser captado pelo critério de classificação adotado na Tabela 2, reside na forma do controle acionário.

**Tabela 3 - Índice de terceirização da força de trabalho nas áreas de concessão de empresas do setor elétrico brasileiro, por tipo de controle acionário – 2006 a 2008**

Ano	Controle Privado	Controle Público	Total
2006	60,8%	47,2%	54,8%
2007	62,4%	42,9%	54,2%
2008	64,7%	50,2%	58,3%

Fonte: Fundação Coge. Estatísticas de Acidentes no Setor Elétrico Brasileiro. Relatórios 2006 a 2008. Elaboração: DIEESE. Subseção Eletricitários-SC; Subseção Sindieletro-MG.

Conforme apresentado na Tabela 3, quando se agrupam as empresas por tipo de controle acionário, verifica-se que, nas empresas com controle público, o nível de terceirização é, de modo geral, inferior ao das empresas com controle privado – respectivamente de 50,2% nas públicas e de 64,7% nas privadas.

Com a separação da força de trabalho em áreas de concessão de empresas públicas e empresas privadas, a distribuição regional da mão de obra entre áreas de concessão fica da forma como aparece na Tabela 4 (ressaltando que para esta análise não se entendeu necessário adotar o procedimento de descarte das empresas que não apresentaram dados da força de trabalho terceirizada).

Tabela 4 - Distribuição da força de trabalho (FT) segundo controle acionário da empresa

REGIÃO	Nº de trabalhadores em área de concessão de empresa pública			Nº de trabalhadores em área de concessão de empresa privada			% da FT em área de concessão de empresa pública		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
CENTRO - OESTE	13.063	13.726	16.480	5.078	5.055	6.643	72%	73%	71%
SUDESTE	41.472	37.157	43.328	58.003	57.769	54.382	42%	39%	44%
SUL	28.226	28.478	29.364	10.463	7.668	8.563	73%	79%	77%
NORTE	6.534	7.486	6.307	6.531	7.579	8.469	50%	50%	43%
NORDESTE	8.595	8.920	9.545	34.004	39.071	41.590	20%	19%	19%
BRASIL	97.890	95.767	105.024	114.079	117.142	119.647	46%	45%	47%

Fonte: Fundação Coge. Estatísticas de Acidentes no Setor Elétrico Brasileiro. Relatórios 2006 a 2008. Obs.: Através da soma dos dados de empresa por empresa foi constatada pequena diferença do resultado geral apresentado no Relatório de Estatísticas. Elaboração: DIEESE. Subseção Eletricitários-SC; Subseção Sindieletró-MG.

Pela Tabela 4, é possível observar que as regiões com o maior número de trabalhadores em áreas de concessão de empresas públicas foram a Sul e a Centro-Oeste - mais de 70% da força de trabalho em áreas de concessão de empresa pública. De outro modo, o Nordeste apresentou o menor quantitativo de trabalhadores em áreas de concessão de empresas públicas - apenas 19% da força de trabalho nesta situação. Tanto no Sul como no Nordeste, parece haver relação entre a forma de controle acionário e o nível de terceirização da força de trabalho.

Contudo, embora os dados reforcem a tese de que empresas públicas terceirizam menos que as privadas, esta não pode ser aplicada de forma direta e absoluta, pois há várias exceções. Cabe destacar que o Centro-Oeste, que possui índice de terceirização de 59% da força de trabalho, ou seja, o segundo maior apurado entre as regiões do país, tem 71% da mão de obra concentrada em áreas de concessão de empresas públicas. Portanto, não parece ser a forma do controle acionário o fator preponderante para se entender a dimensão que assumiu a terceirização no setor elétrico brasileiro nos últimos anos.

### Acidentes fatais no setor elétrico brasileiro: diferentes bases de dados

As duas principais fontes de dados sobre acidentes fatais do trabalho no setor elétrico são:

i) Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho, produzido pelo Ministério da Previdência Social em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego.

ii) Relatório de Estatísticas de Acidentes no Setor Elétrico Brasileiro, produzido pela Fundação Coge.

Pelo Anuário Estatístico, a identificação dos acidentes fatais no setor elétrico se dá por meio da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE). Em princípio, os acidentes fatais do setor elétrico seriam aqueles registrados nas classes de códigos correspondentes às atividades de geração, transmissão, comércio atacadista e distribuição de energia elétrica. Os dados do Anuário do ano de 2008 revelaram 24 acidentes fatais no setor elétrico, sendo 21 ocorridos em atividades de distribuição e outros três em serviços de geração de energia elétrica.

Por sua vez, de acordo com os dados do Relatório de Estatísticas da Fundação Coge foram 75 os acidentes fatais no setor elétrico em 2008: 72 ocorridos com a força de trabalho de empresas distribuidoras e outros três com os trabalhadores das empresas geradoras.

Ao se analisar os anos de 2006 e 2007, também se constata que os números apresentados pelo Anuário de Estatísticas são bastante inferiores aos apresentados pelo Relatório de Estatísticas.

Em 2006, enquanto o Anuário apontou um total de 30 acidentes fatais, o Relatório de Estatísticas apontou 93. Em 2007, enquanto o primeiro assinalou 23 vítimas de acidentes fatais, o segundo registrou 71 vítimas.



Mais uma vez, a discrepância entre os dados parece ser explicada pelo fato de a CNAE adotar como referência a empresa para a classificação da atividade econômica. Para que se possa compreender a referida situação, será apresentada uma breve explicação do procedimento adotado para o levantamento dos acidentes fatais pelo Anuário. Também será exposta a razão pela qual vários acidentes fatais no setor não podem ser contabilizados a partir desta fonte.

De maneira geral, as atividades relacionadas ao setor elétrico são aquelas que estão enquadradas na seção D - eletricidade e gás, no grupo 35.1 geração, transmissão e distribuição de energia elétrica. Todas as empresas concessionárias do setor elétrico são enquadradas nesta seção, o que não ocorre com as empresas contratadas por elas. Por exemplo, um eletricista de distribuição que é diretamente contratado pela distribuidora é identificado pelo código da distribuidora (código 3514). Por sua vez, outro eletricista contratado por uma empresa terceirizada, embora prestando serviço exclusivamente para a distribuidora, será identificado por outro código, no caso, o da empresa terceirizada, que, via de regra está classificada dentro da seção F – construção. Funções como a de leiturista de medidor passam pela mesma situação. Contratado pela concessionária, será enquadrado no código a ela correspondente (código 3514), mas se empregado por empresa terceirizada, em outro código dentro da seção N – atividades administrativas e serviços complementares.

Do ponto de vista da elaboração de um estudo, esta situação gera a possibilidade de subdimensionamento dos acidentes fatais ocorridos no setor elétrico.

Quando se busca precisar os acidentes fatais do setor elétrico, utilizando como fonte os dados do Anuário, a análise torna-se inviável. Na medida em que se consegue identificar as classes de códigos em que os registros de acidentes com trabalhadores terceirizados foram feitos, o nível de agregação não permite saber quantos dos acidentes ali registrados ocorreram no setor elétrico.

Assim, embora tenha ficado claro onde grande parte da discrepância estava registrada, não houve como precisar o dado utilizando como fonte o Anuário Estatístico<sup>22</sup>.

Na Tabela 5 são demonstrados os dados sobre acidentes fatais do Anuário Estatístico de 2008, de classes de atividades selecionadas. Lembrando que os acidentes fatais associados às classes correspondentes aos códigos 4221, 4329 e 8299 são apresentados apenas como forma de registro, uma vez que não foi possível precisar quantos dos acidentes fatais ali registrados ocorreram com trabalhadores no exercício de funções no setor elétrico.

---

<sup>22</sup> Um maior nível de desagregação com base nas subclasses da CNAE possibilitaria a identificação dos terceirizados. Contudo, estas informações são de uso restrito da administração pública.

Tabela 5 - Quantidade de acidentes do trabalho liquidados, segundo Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), no Brasil, com óbito como consequência, em atividades selecionadas, 2006 a 2008

Classificação CNAE		Consequência Óbito		
Código	Denominação	2006	2007	2008
3511	Geração de energia elétrica	10	5	3
3512	Transmissão de energia elétrica	4	5	-
3513	Comércio atacadista de energia elétrica	-	-	-
3514	Distribuição de energia elétrica	16	13	21
4221	Obras para geração e distribuição de energia elétrica e para telecomunicações	57	50	61
4329	Obras de instalações em construções não especificadas anteriormente	5	9	7
8299	Atividades de serviços prestados principalmente às empresas não especificadas anteriormente	42	27	34

Fonte: MTE; MPS. Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho 2008

Elaboração: DIEESE. Subseção Sindieletro-MG

### A taxa de mortalidade no setor elétrico brasileiro

A Fundação Coge, de forma recorrente, tem chamado atenção para a influência marcante dos serviços terceirizados nas estatísticas de acidentes no setor elétrico brasileiro. Uma lembrança constante é a de que os indicadores de acidentes apurados com trabalhadores terceirizados são piores do que os da *época (...) em que a prevenção de acidentes no Brasil ainda era incipiente*<sup>23</sup>, entre 20 e 30 anos atrás.

Com relação aos acidentes fatais no setor elétrico brasileiro, a Fundação Coge tem-se mostrado bastante enfática nas colocações sobre o agravamento da situação no período pós-terceirização.

No Relatório de 2006, escreve:

<sup>23</sup> Fundação Coge. Estatísticas de Acidentes no Setor Elétrico Brasileiro. Relatório 2008.

*Relembramos, por exemplo, que no ano de 1994 o setor elétrico contava com 183.380 empregados próprios e registrou a ocorrência de 35 acidentes fatais, menos da metade do valor de 2006. (...)*<sup>24</sup>

E no Relatório de 2008:

*Os serviços terceirizados têm influência marcante nas taxas de acidentes do Setor Elétrico Brasileiro, especialmente na taxa de gravidade, tendo sido registrados **60 acidentes com consequências fatais** em 2008. Esse valor, apesar de mostrar uma estabilização dos acidentes em relação ao ano anterior, (59), trata de vida humana que sabemos não ter preço, continuando muito alto se comparado às 15 ocorrências de acidentados de consequência fatal com empregados próprios (...).*

*Cumpra observar, especialmente, o processo de terceirização das atividades no setor e naquelas de maior risco, iniciado em 1995.*<sup>25</sup>

Embora em concordância com as colocações feitas sobre a gravidade da situação, os dados apresentados no Relatório de Estatísticas da Fundação Coge não conseguem demonstrar maior incidência de mortes por acidente fatal entre os trabalhadores terceirizados, e conseqüentemente, associar riscos mais altos ao segmento, dado que esta situação só pode ser identificada com base na apuração e comparação das taxas de mortalidade de toda a força de trabalho.

A taxa de mortalidade é um indicador estatístico que estabelece relação entre determinada população e os óbitos ocorridos neste conjunto de indivíduos, anulando a influência exercida pelo tamanho do grupo. Ao estabelecer esta relação, o referido indicador possibilita a realização de comparações entre os óbitos ocorridos entre populações distintas, definindo uma escala de risco.

Em síntese, a taxa de mortalidade compara óbitos ocorridos com conjuntos de trabalhadores de tamanho e características diferentes, de forma que se estabeleça uma relação de mortes por conjuntos de 100.000 trabalhadores, permitindo fazer um diagnóstico mais preciso do risco de morte por acidente do trabalho.

A taxa de mortalidade é obtida a partir da seguinte fórmula:

---

<sup>24</sup> Fundação Coge. Estatísticas de Acidentes no Setor Elétrico Brasileiro. Relatório 2006.

<sup>25</sup> Grifos do Autor. Fundação Coge. Estatísticas de Acidentes no Setor Elétrico Brasileiro. Relatório 2008.

$$\frac{\text{mortes por acidentes do trabalho}}{\text{número de trabalhadores}} \times 100.000$$

Com base nos dados sobre o número de acidentes fatais e o de trabalhadores extraídos do Relatório de Estatísticas de 2006, 2007 e 2008, foram apuradas as taxas de mortalidade do segmento próprio, do segmento terceirizado e do conjunto da força de trabalho do setor elétrico. Conforme feito na apuração do nível de terceirização, foram utilizados critérios de classificação segundo a atividade desenvolvida pela empresa e a região onde ela se encontra. Os resultados são apresentados na Tabela 6.

Tabela 6 - Acidentes fatais do trabalho e taxa de mortalidade por segmento da força de trabalho, região e atividade da empresa – 2006 a 2008

BRASIL E REGIÕES	Acidentes Fatais Típicos									Taxa de Mortalidade								
	Próprios			Terceirizados			Força de Trabalho			Próprios			Terceirizados			Força de Trabalho		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
<b>TOTAL BRASIL</b>	19	12	15	74	59	60	93	71	75	18,8	11,6	14,8	66,7	52,6	47,5	43,9	32,9	32,9
EMPRESAS																		
Distribuidoras	19	11	15	70	56	57	89	67	72	27,1	15,5	20,8	75,4	60,2	56,9	54,7	40,9	41,8
Geradoras, Transmissoras e Outras	0	1	0	4	3	3	4	4	3	0,0	3,1	0,0	22,2	17,5	13,0	8,1	8,1	5,7
<b>TOTAL NORTE</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>35,0</b>	<b>32,2</b>	<b>47,7</b>	<b>177,0</b>	<b>90,4</b>	<b>106,1</b>	<b>114,8</b>	<b>66,4</b>	<b>81,2</b>
EMPRESAS																		
Distribuidoras	2	2	3	13	8	9	15	10	12	44,5	40,0	47,7	187,1	96,5	106,1	131,1	75,3	81,2
Geradoras, Transmissoras e Outras	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0,0	0,0	-	0,0	0,0	-	0,0	0,0	-
<b>TOTAL NORDESTE</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>23</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>23,0</b>	<b>10,7</b>	<b>0,0</b>	<b>75,3</b>	<b>30,8</b>	<b>49,7</b>	<b>54,0</b>	<b>22,9</b>	<b>31,3</b>
EMPRESAS																		
Distribuidoras	4	2	0	19	9	16	23	11	16	33,6	15,3	0,0	75,3	30,8	49,7	61,9	26,0	35,1
Geradoras, Transmissoras e Outras	0	0	0	-	-	-	0	0	0	0,0	0,0	0,0	-	-	-	0,0	0,0	0,0
<b>TOTAL SUDESTE</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>27</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>13,1</b>	<b>8,6</b>	<b>6,8</b>	<b>39,2</b>	<b>35,0</b>	<b>33,6</b>	<b>27,1</b>	<b>22,1</b>	<b>21,5</b>
EMPRESAS																		
Distribuidoras	6	4	3	20	16	16	26	20	19	20,1	13,5	10,3	48,4	42,3	40,7	36,5	29,6	27,8
Geradoras, Transmissoras e Outras	0	0	0	1	1	2	1	1	2	0,0	0,0	0,0	8,2	9,3	14,0	3,5	3,7	6,8
<b>TOTAL SUL</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>21,4</b>	<b>9,0</b>	<b>26,7</b>	<b>58,6</b>	<b>100,9</b>	<b>51,9</b>	<b>36,2</b>	<b>44,3</b>	<b>36,9</b>
EMPRESAS																		
Distribuidoras	5	2	6	8	13	7	13	15	13	28,3	11,7	34,7	71,8	133,0	65,9	45,1	55,7	46,6
Geradoras, Transmissoras e Outras	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0,0	0,0	0,0	23,8	24,4	20,9	10,1	10,8	10,0
<b>TOTAL CENTRO-OESTE</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>22,9</b>	<b>21,6</b>	<b>31,5</b>	<b>127,4</b>	<b>115,7</b>	<b>66,1</b>	<b>77,2</b>	<b>69,2</b>	<b>51,9</b>
EMPRESAS																		
Distribuidoras	2	1	3	10	10	9	12	11	12	32,9	17,1	51,7	122,3	127,8	94,2	84,2	80,4	78,1
Geradoras, Transmissoras e Outras	0	1	0	2	1	0	2	2	0	0,0	29,3	0,0	160,8	59,3	0,0	51,5	39,2	0,0

Fonte: Fundação Coge. Estatísticas de Acidentes no Setor Elétrico Brasileiro, Relatórios 2006, 2007 e 2008

Elaboração: DIEESE. Subseção Sindelero-MG

Os dados da Tabela 6 revelam que, em 2008, a taxa de mortalidade da força de trabalho do setor elétrico foi de 32,9 mortes por grupo de 100 mil trabalhadores. Nesse ano, a análise segmentada da força de trabalho revela taxa de mortalidade 3,21 vezes superior entre os

trabalhadores terceirizados em relação ao verificado para o quadro próprio. A taxa ficou em 47,5 para os terceirizados contra 14,8 para os trabalhadores do quadro próprio das empresas.

Nos três anos analisados, os dados demonstram taxas de mortalidade substancialmente mais elevadas para o segmento terceirizado, com variação entre 3,21 a 4,55 vezes a do segmento próprio.

A comparação entre atividades revelou que as empresas distribuidoras, no geral, apresentam taxas de mortalidade mais elevadas que as geradoras<sup>26</sup>, cumprindo papel preponderante na definição da taxa de mortalidade do setor. Observa-se, na análise por atividade, que também não há situação na qual a taxa de mortalidade do segmento terceirizado seja inferior ao do segmento próprio.

A análise regionalizada identificou que, nos três anos, as maiores taxas de mortalidade do quadro próprio foram registradas na região Norte. A maior, de 47,7, foi registrada em 2008. Uma situação curiosa é que se as taxas de mortalidade apuradas para os trabalhadores do quadro próprio, observadas na região Norte, fossem também apuradas para o segmento terceirizado, estas seriam respectivamente a menor taxa de mortalidade do segmento terceirizado entre as regiões em 2006, e a segunda menor em 2007 e 2008, revelando quão elevadas são as taxas de mortalidade do segmento terceirizado. Em relação às taxas de mortalidade do segmento terceirizado, as maiores correspondem a três dígitos. Na região Norte, em 2006, foram 177 mortes por grupo de 100 mil trabalhadores, no Centro-Oeste, em 2007, 115,7, e novamente no Norte, em 2008, 106,1.

Ainda em nível regional, os dados mostram que a maior discrepância entre os dois segmentos, em 2008, foi registrada no Sudeste, onde a taxa de mortalidade do segmento terceirizado foi 4,95 vezes superior à do segmento próprio. A menor, na região Sul, onde o patamar de mortalidade foi 1,95 vez a verificada para o quadro próprio. Considerando os três anos, os dados regionais apontam para taxas de mortalidade do quadro terceirizado entre 1,95 a 11,23 vezes superiores às do quadro próprio.

Desta forma, o que se constatou, com base na análise padronizada dos acidentes fatais ocorridos em 2006, 2007 e 2008, foi maior incidência de mortes por acidente de trabalho entre os terceirizados em nível nacional, regional, e por segmento de atividade. Tal resultado permite concluir que existe um maior risco de morte por acidente de trabalho associado ao segmento terceirizado da força de trabalho no setor elétrico brasileiro.

---

<sup>26</sup> Na região Centro-Oeste constataram-se duas exceções nos segmentos da força de trabalho que não alteram o resultado sobre a incidência de mortes nas distribuidoras em nenhum dos dois anos.

## Considerações finais

Uma questão central para se entender a terceirização é a redução de custos a ela associada. No geral, as empresas buscam justificar a redução de custos sob o argumento da possibilidade de centrar atenção no negócio principal. No caso específico do setor elétrico, o que tem sido terceirizado faz parte claramente da atividade principal das empresas, ou seja, o argumento geralmente utilizado para a terceirização não cabe aqui.

Parece óbvio que a terceirização no setor elétrico brasileiro está diretamente associada à redução do “custo trabalho”. O que ainda não parece óbvio é a dimensão alcançada pela deterioração das condições de trabalho. A intenção deste estudo é ampliar a discussão para além da perda de remuneração e benefícios.

O estudo apresentou dados sobre o quantitativo de trabalhadores e de acidentes fatais no setor elétrico. Calculou o nível de terceirização e apresentou a distribuição da força de trabalho de acordo com o controle acionário das empresas. Além disso, mostrou as dificuldades comumente encontradas na realização de estudos sobre a terceirização, e ainda, calculou as taxas de mortalidade para os segmentos próprio, terceirizado e para o conjunto da força de trabalho do setor elétrico.

Entre as conclusões do estudo destacam-se o nível de terceirização do setor elétrico, na casa dos 58,3% da força de trabalho, e o resultado obtido com a apuração das taxas de mortalidade por acidente de trabalho, que se mostraram substancialmente mais elevadas entre os terceirizados do que as apuradas para o segmento próprio. O resultado permitiu concluir que existe maior risco de morte associado ao segmento terceirizado da força de trabalho.

## Bibliografia

- DIEESE. Relações e Condições de Trabalho no Brasil. São Paulo: DIEESE, 2008.
- \_\_\_\_\_. Os Trabalhadores Frente à Terceirização. Pesquisa DIEESE, 7. São Paulo, 1993.
- \_\_\_\_\_. Perfil ocupacional dos empregados do setor de energia elétrica no Brasil: 1998/2004. Estudos e pesquisas nº 28. DIEESE, 2006.
- Fundação COGE. Estatísticas de acidentes no setor elétrico brasileiro. Relatório 2006. Disponível em: <http://www.funcoge.org.br/csst/relat2006/>. Acesso em 23/02/2010.
- \_\_\_\_\_. Estatísticas de acidentes no setor elétrico brasileiro. Relatório 2007. Disponível em: <http://www.funcoge.org.br/csst/relat2007/>. Acesso em 23/02/2010.

\_\_\_\_\_. Estatísticas de acidentes no setor elétrico brasileiro. Relatório 2008.

Disponível em: <http://www.funcoge.org.br/csst/relat2008/>. Acesso em 23/02/2010.

IBGE. Classificação nacional de atividades econômicas: CNAE – Versão 2.0

Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/concla/revisao2007.php?l=6>. Acessado em 23/02/2010.

MTE. Relação anual de informações sociais 2008: RAIS 2008.

MTE; MPS. Anuário estatístico de acidentes do trabalho 2008: AEAT 2008. Brasília: MTE: MPS, 2009.

Disponível em: [http://www.mpas.gov.br/arquivos/office/3\\_091125-174455-479.pdf](http://www.mpas.gov.br/arquivos/office/3_091125-174455-479.pdf). Acessado em 23/02/2010.

Rua Ministro Godói, 310  
CEP 05001-900 São Paulo, SP  
Telefone (11) 3874-5366 / fax (11) 3874-5394  
E-mail: [en@dieese.org.br](mailto:en@dieese.org.br)  
[www.dieese.org.br](http://www.dieese.org.br)

#### **Direção Executiva**

Tadeu Moraes de Sousa - Presidente  
STI Metalúrgicas, Mecânicas e de Materiais  
Elétricos de São Paulo e Mogi das Cruzes  
Alberto Soares da Silva – Vice-presidente  
STI de Energia Elétrica de Campinas  
João Vicente Silva Cayres – Secretário  
Sindicato dos Metalúrgicos do ABC  
Antonio Sabóia B. Junior – Diretor  
SEE Bancários de São Paulo, Osasco e Região  
Antonio de Sousa – Diretor  
STI Metalúrgicas, Mecânicas e de Material  
Elétrico de Osasco e Região  
Paulo de Tarso G. B. Costa – Diretor  
Sindicato dos Eletricitários da Bahia  
José Carlos de Souza – Diretor  
STI de Energia Elétrica de São Paulo  
Carlos Donizeti França de Oliveira – Diretor  
Femaco – FE em Serviços de Asseio e  
Conservação Ambiental Urbana  
e Áreas Verdes do Estado de São Paulo  
Mara Luzia Feltes – Diretora  
SEE Assessoramentos, Perícias, Informações,  
Pesquisas e Fundações Estaduais do Rio  
Grande do Sul  
Zenaide Honório – Diretora  
Sindicato dos Professores do Ensino Oficial de  
São Paulo (Apeoesp)  
Pedro Celso Rosa – Diretor  
STI Metalúrgicas, de Máquinas, Mecânicas, de  
Material Elétrico de Veículos  
e Peças Automotivas de Curitiba  
Josinaldo José de Barros – Diretor  
STI Metalúrgicas, Mecânicas e de Materiais  
Elétricos de Guarulhos, Arujá, Mairiporã e Santa  
Isabel  
Antonio Eustáquio Ribeiro – Diretor

SEE Bancários de Brasília -

#### **Direção Técnica**

Clemente Ganz Lúcio – diretor técnico  
Ademir Figueiredo – coordenador de estudos e  
desenvolvimento  
José Silvestre Prado de Oliveira – coordenador  
de relações sindicais  
Francisco J.C. de Oliveira – coordenador de  
pesquisas  
Nelson de Chueri Karam – coordenador de  
educação  
Rosana de Freitas – coordenadora  
administrativa e financeira

#### **Equipe Técnica – Rede Eletricitários**

E-mail: [gt\\_redelet@dieese.org.br](mailto:gt_redelet@dieese.org.br)

Daniel Domingos dos Passos  
Subseção Eletricitários SC  
Fabiano Camargo da Silva  
Subseção Senge PR  
Fernando Ferreira Duarte  
Subseção Eletricitários MG  
Gustavo Portela  
Subseção FNU – CUT  
Jessica Naime  
Subseção Senge RJ  
Renata Belzunces  
Subseção Eletricitários Campinas SP

#### **Equipe de Elaboração**

Daniel Domingos dos Passos  
Fernando Ferreira Duarte



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO-MTE  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO PIAUÍ  
SEÇÃO DE INSPEÇÃO DO TRABALHO-SEINT  
NÚCLEO DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR – NEGUR

## **RELATÓRIO DE ANÁLISE DE ACIDENTE GRAVE**

### **1 - INTRODUÇÃO**

O presente relatório demonstra o resultado da análise de acidente grave ocorrido dia 06/07/2010, no qual foi vítima o auxiliar de montador Erasmo Carlos de Sousa, empregado da empresa Multluz Construções e Serviços Gerais LTDA, que mantém contrato de prestação de serviço com a Companhia Energética do Piauí-CEPISA(fl. 12 a 22).

### **2 - OBJETIVOS**

O objetivo principal deste procedimento é o de identificar a rede de causas do infortúnio para que sejam prevenidas novas ocorrências de tal gravidade e em situações de trabalho semelhantes, através da adoção de medidas e procedimentos adequados.

### **3 - METODOLOGIA**

Primeiramente, foram levantados os dados e apurados os fatos relacionados ao acidente, através de visitas ao local, entrevistas com testemunhas e a notificação das empresas envolvidas.

Em seguida foram analisados estes dados e os fatos apurados, bem como, a documentação apresentada.

### **4- QUALIFICAÇÃO DAS EMPRESAS ENVOLVIDAS NO ACIDENTE**

**Razão social:** Multluz Construções e Serviços Gerais LTDA

**Endereço:** Rua D, nº 520, bairro Esplanada Castelão, Fortaleza-CE, CEP-60.867-550

**CNPJ:** 07.846.693/0001-87

**CNAE:** 42.21-9-02 - Construção de estações e redes de distribuição de energia elétrica

**Razão social:** Companhia Energética do Piauí

**Endereço:** Av. Maranhão, 759, Teresina-PI, CEP-64001-010

**CNPJ:** 06.840.748/0001-89

**CNAE:** 35.12-3-00 - Transmissão de energia elétrica

## 5- QUALIFICAÇÃO DO ACIDENTADO

**Nome:** Erasmo Carlos de Sousa

**Endereço:** Vila Campo Novo, s/n, centro, Bela Cruz-CE, CEP 62570-000

**Sexo:** masculino

**Data de nascimento:** 04.11.1983

**Estado civil:** casado

**Naturalidade:** Bela Cruz-CE

**CPF:** 007.489.803-50

**CTPS:** 039548 **Série:** 00055-CE

**RG:** 2002015017750 SSP-CE

**Ocupação:** auxiliar de montador

**CBO:** 731135

**Data de admissão:** 01/06/2010

**Regime de trabalho:** celetista

## 6- DESCRIÇÃO DO LOCAL DO ACIDENTE

O acidente fatal ocorreu em um dos postes de eletrificação que compõem a rede de energia elétrica da localidade Caiçarina, zona rural de Alagoinha do Piauí, distante cerca de 400Km de Teresina.

Segundo informações obtidas nas verificações físicas, no dia do acidente as condições climáticas para realização da atividade eram satisfatórias.

## 7- DESCRIÇÃO DO ACIDENTE PELOS AUDITORES-FISCAIS DO TRABALHO

No dia 06/07/2010, em torno das 8h30min, a equipe de empregados da empresa Multluz Serviços, coordenada pelo eletricista Marcelo Flávio de Lima, iniciou o trabalho de substituição de um poste de eletrificação na localidade Caiçarina, zona rural de Alagoinha do Piauí, atendendo uma solicitação da CEPISA, empresa para a qual a contratada presta serviços de ampliação de rede elétrica na região, como parte do "Programa Luz Para Todos" do Governo Federal.

Ao chegarem ao local, os empregados iniciaram imediatamente os procedimentos, mesmo sem adotarem as precauções de segurança básicas necessárias ao trabalho seguro na rede elétrica, como a verificação da ausência de tensão e o aterramento provisório. Convictos de que a rede encontrava-se desenergizada, uma vez que a chave-fusível que alimentava a área estava aberta, enquanto os demais ficaram no solo para dar suporte, o auxiliar de montador Erasmo Carlos de Sousa, através de esporas, subiu na estrutura, travou o cinto abdominal, e, ao tocar com a mão esquerda, protegida somente com luva de vaqueta, no fio condutor da rede de alta tensão que deveria, na ocasião, ser retirado, sofreu uma descarga de 7,97KV, provocando lesões graves em seu corpo.

Diante desta situação, o encarregado Marcelo, com a ajuda dos demais, retirou a vítima, ainda consciente, da estrutura, prestou os primeiros socorros, e a levou, na viatura da empresa, ao hospital do município, sendo encaminhado, logo em seguida, para Teresina, onde foi internado no HUT, e submetido a uma cirurgia na qual foram amputados os dois braços e parte da perna esquerda (fotos 04 e 05, seguintes).

Vale ressaltar que, não obstante a referida chave fusível, na ocasião do acidente, encontrar-se aberta, a rede mantinha-se energizada por um procedimento realizado anteriormente, e deixado por engano por um dos componentes da própria equipe, que já não trabalhava mais na empresa, consistente na interligação direta dos ramais do condutor, através de um pedaço de cabo metálico, arranjo denominado de “pulo”, que tornou a chave-fusível inoperante.



Foto 01-Estrutura na qual o empregado sofreu o acidente.

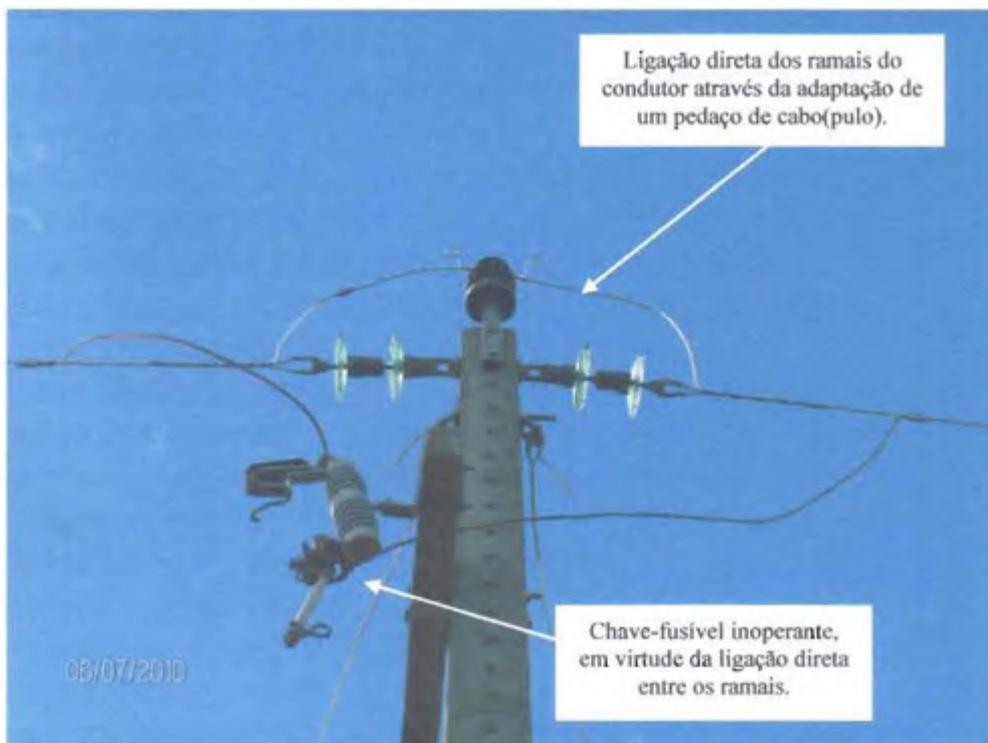
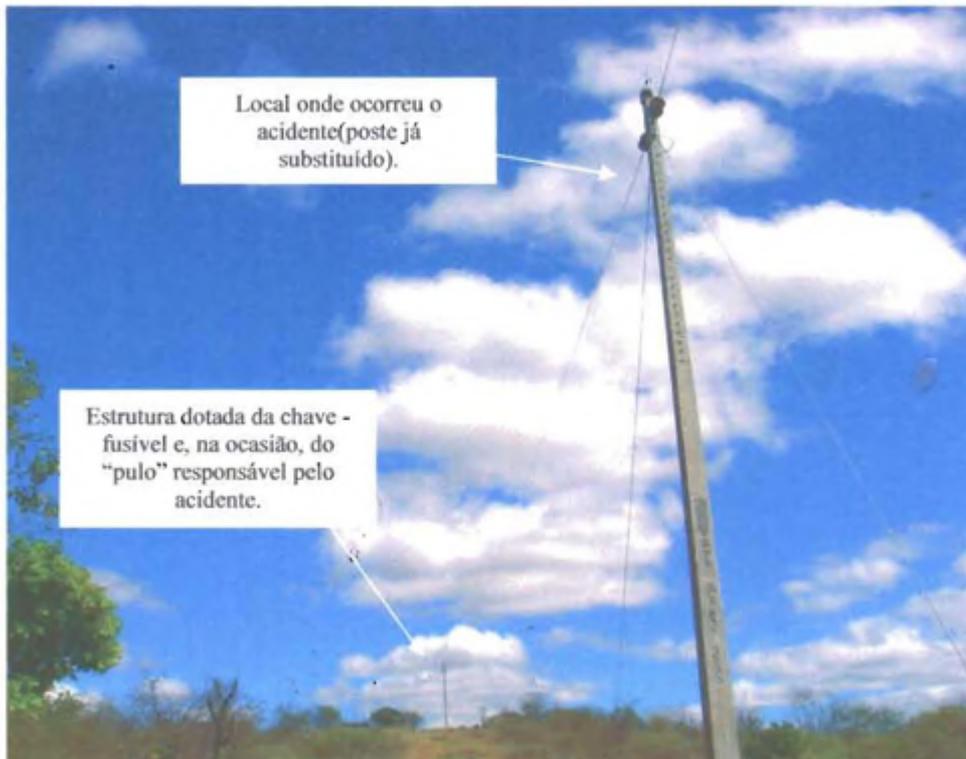


Foto 02- Procedimento que manteve a rede energizada, provocando o grave acidente.



Local onde ocorreu o acidente (poste já substituído).

Estrutura dotada da chave-fusível e, na ocasião, do "pulo" responsável pelo acidente.

Foto 03- Os empregados concluíram precipitadamente que a rede estava desenergizada somente com base na observação longínqua da chave-fusível arriada.



Foto 04- Vítima do acidente.



Foto 05-Lesões físicas graves e incapacitantes.

## **8- FATORES QUE PARTICIPARAM DA GÊNESE DO ACIDENTE, SEGUNDO OS AUDITORES-FISCAIS**

Após a sistematização e análise das informações, foram estabelecidos os seguintes fatores causais intervenientes na gênese do evento:

**8.1.** modo operatório inadequado à segurança, com falhas na observação, na análise dos riscos e na execução da atividade, consistente na não-adoção de procedimentos básicos de segurança para o trabalho em rede elétrica, como o uso do detector de tensão e o aterramento provisório;

**8.2.** não-utilização dos Equipamentos de Proteção Individual adequados aos riscos da atividade;

**8.3.** ausência de treinamento específico da vítima(item 10.8.8, da NR 10) sobre os riscos decorrentes do emprego da energia elétrica e as principais medidas de prevenção de acidentes em instalações elétricas, de acordo com o estabelecido no Anexo II da NR-10;

**8.5.** desvio da função da vítima, que era registrada como auxiliar de montador, todavia, exercia atribuições típicas de eletricista;

**8.6.** não-designação de um responsável pelo cumprimento dos objetivos da NR-5, uma vez que o número de empregados da empresa contratada não ensejava a obrigatoriedade de constituição de CIPA. Este designado teria de ser treinado para ser o responsável pelo objetivo desta Norma, que, conforme o seu item 5.1,

é: “a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador”.

Em conversa com os empregados, inclusive com a vítima, foi relatado aos signatários que a jornada era diariamente prorrogada, e que eles também trabalhavam aos sábados, domingos e feriados. Entretanto, tal irregularidade não foi documentalmente comprovada durante a ação fiscal, uma vez que não havia qualquer mecanismo de controle de jornada de trabalho.

## 9 – INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES

A CEPISA mantém, desde o dia 18/02/1998, o Termo de Ajuste de Conduta nº 124/98, firmado com a Procuradoria Regional do Trabalho da 22ª Região (fls. 23 e 24), no qual se comprometeu, na cláusula 6º, a “Supervisionar a prestação dos serviços que são terceirizados, com meios efetivos de controle, de sorte a garantir a segurança dos trabalhadores envolvidos”.

Vale ressaltar que o subitem 10.13.1, da NR 10 determina que: “As responsabilidades quanto ao cumprimento desta NR são solidárias aos contratantes e contratados envolvidos”.

A responsabilidade da contratante também resulta da terceirização ilícita de sua atividade-fim, proibida pelo Enunciado 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

## 10- CONDUTA ADOTADA PELA FISCALIZAÇÃO

☞ Visitas ao local do acidente;

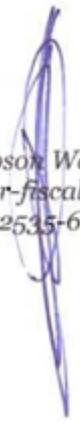
☞ notificação das empresas envolvidas;

☞ lavratura de 06 autos de infração na empresa contratada, pela prática das irregularidades demonstradas na tabela seguinte (fls. 25 a 30):

Auto infração	Irregularidade	Capitulação
018258018	Deixar de consignar em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada, saída e período de repouso efetivamente praticados pelo empregado, nos estabelecimentos com mais de 10 (dez) empregados.	Art. 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.
	Deixar de designar um responsável	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 5.6.4 da

- ☞ cópias dos documentos da vítima(fl. 33 a 37);
- ☞ Boletim de entrada no HUT e relatório de operação(fl. 38 e 39).

Teresina, 09 de agosto de 2010



*Robson Waldeck Silva*  
Auditor-fiscal do Trabalho  
CIF-02535-6 Mat-1177113



*Roseberguer de Almeida Cronemberger*  
Auditor-fiscal do Trabalho  
CIF-03121-7 Mat-0957272



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO-MTE  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO PIAUÍ  
SEÇÃO DE INSPEÇÃO DO TRABALHO-SEINT  
NÚCLEO DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR – NEGUR

## RELATÓRIO DE ANÁLISE DE ACIDENTE FATAL

### I - INTRODUÇÃO

O presente relatório demonstra o resultado da análise de acidente fatal ocorrido dia 23/11/2009, no qual foi vítima o montador Franques Moraes Sousa, empregado da empresa JR Montagem de Estruturas Metálicas LTDA, que foi contratada para executar uma obra de montagem de uma torre de telecomunicações pela empresa C.A.W. Projetos e Consultoria Industrial LTDA(fl. 15 a 19), que, por sua vez, com o mesmo objeto, mantém um contrato com a Telemar Norte Leste S/A(fl. 20 a 49).

### II - OBJETIVOS

O objetivo principal deste procedimento é o de identificar a rede de causas do infortúnio para que sejam prevenidas novas ocorrências de tal gravidade e em situações de trabalho semelhantes, através da adoção de medidas e procedimentos adequados.

### III - METODOLOGIA

Primeiramente, foram levantados os dados e apurados os fatos relacionados ao acidente, através de visitas ao local, entrevistas com testemunhas e a notificação das empresas envolvidas.

Em seguida foram analisados estes dados e os fatos apurados, bem como, a documentação apresentada.

### IV – QUALIFICAÇÃO DAS EMPRESAS ENVOLVIDAS NO ACIDENTE

**Razão social:** JR Montagem de Estruturas Metálicas LTDA

**Endereço:** Rua João Conceição Gumy , 120, CIC, Curitiba-PR, CEP-81170-500  
**CNPJ:** 02.462. 834/0001-44  
**Atividade Econômica:** montagem de estruturas metálicas  
**CNAE:** 4292-8/01

**Razão social:** C.A.W. Projetos e Consultoria Industrial LTDA  
**Endereço:** Av. Juscelino Kubitschek de Oliveira, 5180, Curitiba-PR, CEP 81.260-000  
**CNPJ:** 00.173.802/0001-01  
**Atividade Econômica:** serviços de engenharia  
**CNAE:** 7112/0-00

**Razão social:** Telemar Norte Leste S/A  
**Endereço:** Av. Frei Serafim, 1782, centro, Teresina-PI  
**CNPJ:** 33.000. 118/0010-60  
**Atividade Econômica:** serviços de telefonia fixa comutada - STFC  
**CNAE:** 6110/8-01

## V – QUALIFICAÇÃO DO ACIDENTADO

**Nome:** Franques Morais Sousa  
**Endereço:** rua 13 de maio, 443, bairro Pequi , São Mateus do Maranhão-MA, CEP-65470-000  
**Sexo:** masculino **Data de nascimento:** 18.08.1986  
**Estado civil:** solteiro **Naturalidade:** São Mateus do Maranhão  
**CPF:** 348.585.978-81 **CTPS:** 054343 **Série:** 0021-MA  
**RG:** 18556742001-0 SSP-MA  
**Ocupação:** montador de estruturas metálicas **CBO:** 724205  
**Data de admissão:** 03/11/2009  
**Regime de trabalho:** celetista  
**Data do exame médico admissional:** não foi submetido

## VI – DESCRIÇÃO DO LOCAL DO ACIDENTE

O acidente fatal ocorreu durante a execução da fase final de montagem de uma torre de telefonia de 100m de altura, na estação telefônica, conhecida como repetidora São Luiz, localizada próximo à BR 135, entre os municípios de Eliseu Martins e Colônia do Gurguéia, ambos no estado do Piauí.

Segundo informações obtidas nas verificações físicas, no dia do acidente, as condições climáticas para realização da atividade eram satisfatórias.

## VII – DESCRIÇÃO DO ACIDENTE PELOS AUDITORES-FISCAIS DO TRABALHO

No dia 23/11/2009, em torno das 8h30min, o montador Franques Morais Sousa e mais cinco empregados da empresa JR Montagem de Estruturas Metálicas LTDA, trabalhavam na etapa final do processo de montagem de uma torre de telefonia de 100m de altura, localizada a mais ou menos nove quilômetros de Eliseu Martins, rumo a Colônia do Gurguéia, quando sofreu uma

queda de uma altura de aproximadamente noventa metros pela parte interna da torre, tendo como consequência, pelos choques com as peças metálicas que compõem a estrutura da torre, o decepamento do braço direito e da cabeça, o que teria provocado sua morte imediata. Além de fraturas múltiplas por todo o corpo causadas pelo impacto contra o solo.

As fotografias tiradas pelo Delegado de Polícia do município de Eliseu Martins, momentos após o infortúnio, demonstram que a vítima encontrava-se com as travas de segurança do talabarte duplo em “Y” presas nas fitas frontais do cinturão de segurança, tipo abdominal. Fato que leva a crer que o empregado, no momento da queda, não estava com pelo menos um dos ganchos do talabarte conectado à estrutura da torre.



Foto 01-Torre de 100m de onde caiu a vítima.

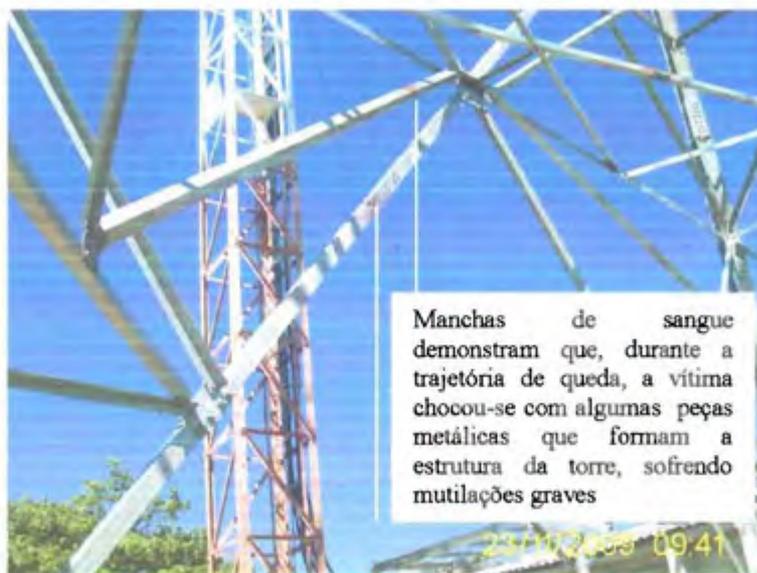


Foto 02



Foto 03-Fotografia tirada momentos após o acidente.



Foto 04- Vítima com suas roupas pessoais e sem luvas de proteção. As botas saíram dos pés com a queda.

## VIII – FATORES QUE PARTICIPARAM DA GÊNESE DO ACIDENTE, SEGUNDO OS AUDITORES-FISCAIS

Após a sistematização e análise das informações, foram estabelecidos os seguintes fatores causais intervenientes na gênese do evento:

☛ o empregado, vítima do acidente, não fixou os conectores do talabarte de segurança à estrutura da torre;

☛ a vítima, e os demais empregados da obra, não foram submetidos a treinamento admissional para o desempenho seguro da atividade, conforme estabelecido nos itens 18.28.1 e 18.28.1, da NR 18, *in verbis*:

*18.28.1 Todos os empregados devem receber treinamentos admissional e periódico, visando a garantir a execução de suas atividades com segurança.*

18.28.2 O treinamento admissional deve ter carga horária mínima de 6 (seis) horas, ser ministrado dentro do horário de trabalho, antes de o trabalhador iniciar suas atividades, constando de:

- a) informações sobre as condições e meio ambiente de trabalho;
- b) riscos inerentes a sua função;
- c) uso adequado dos Equipamentos de Proteção Individual - EPI;
- d) informações sobre os Equipamentos de Proteção Coletiva - EPC, existentes no canteiro de obra.

Cumprе ressaltar que a realização do treinamento admissional é muito importante, pois, por mais que o empregado tenha acumulado experiência em funções semelhantes, cada novo processo laboral ou cada novo local de trabalho é singular, único nas suas particularidades.

☛ O empregado acidentado, e os demais empregados da obra, não foram submetidos a exames médicos admissionais, principalmente os complementares relacionados ao trabalho em altura, como os que a própria contratante (C.A.W. Projetos e Consultoria Industrial LTDA), conforme seu PCMSO (fls. 50 e 51), submete seus montadores, ajudantes e encarregados de montagem, que são: audiometria, ácido metil hipúrico, visão, ECG, eletroencefalograma e eletrocardiograma. Vale ressaltar que a contratante, agindo desta forma, segue as disposições de proteção à saúde no ambiente de trabalho em questão, inclusive a sugestão da "Conduta Médico Administrativa-SCMA nº 01/2004", emitida pela Associação Nacional de Medicina do Trabalho-ANAMT, que trata de exames complementares para empregados que trabalham em altura (trabalho vertical, *work of height*), descrevendo, entre outras recomendações, que: "O trabalhador em altura deve ser submetido a cuidadoso exame clínico (anamnese e exame físico) voltado às patologias que poderão originar mal súbito e queda de altura; (...) o trabalho em altura, também denominado trabalho vertical e, na língua inglesa, *work of height*, é uma das principais causas de acidente do trabalho fatal no Brasil e no mundo; (...) o Médico do Trabalho deve estar muito bem familiarizado com as condições de trabalho; (...) os trabalhadores que realizarão as atividades nos planos elevados devem ser submetidos a rigoroso exame clínico no exame admissional, onde a história clínica atual e pregressa são indispensáveis; (...) o exame clínico deve averiguar os possíveis distúrbios que poderão causar acidente por queda, desde a acrofobia até a existência de epilepsia; (...) periodicamente, o estado de saúde do trabalhador deve ser reavaliado com o mesmo rigor clínico do exame admissional e, sempre que necessário e indicado, complementado por testes diagnósticos. (Elaboração: Dra. Walnéia Cristina de Almeida Moreira, Colaboradores: Dr. Willes de Oliveira e Souza, Dr. Mariano Ravski e Dr. Flávio Henrique Holanda Lins, Coordenação: Dr. Arlindo Gomes).

A imprevidência da empresa contratada torna-se ainda mais evidente quando é analisado o caso do próprio encarregado da obra em questão, o montador Carlos Rosa Bello, que, não obstante ter sido admitido em 01.01.2009, somente teria sido submetido a exames em janeiro/2010, e ainda com o ASO respectivo sem constar os requisitos previstos no item 7.4.4.3, da NR

7(fl. 52), que são: "a) o número de registro, da identidade e da função do trabalhador; b) os riscos ocupacionais específicos existentes, ou a ausência deles, na atividade do empregado; c) indicação dos procedimentos médicos a que foi submetido o trabalhador, incluindo os exames complementares e a data em que foram realizados; d) o nome do médico coordenador, quando houver, com respectivo CRM; e) definição de apto ou inapto para a função específica que o trabalhador vai exercer, exerce ou exerceu; f) nome do médico encarregado do exame e endereço ou forma de contato; g) data e assinatura do médico encarregado do exame e carimbo contendo seu número de inscrição no Conselho Regional de Medicina".

☛ Não-elaboração e implementação do PPRA e do PCMSO, que são programas importantes, principalmente na atividade perigosa vertente, que visam à preservação da saúde e integridade física dos trabalhadores. Vale ressaltar que a empresa contratante tem sua parcela de culpa na imprevidência da contratada, pois, conforme a NR 7:

*"7.1.3 Caberá à empresa contratante de mão-de-obra prestadora de serviços informar a empresa contratada dos riscos existentes e auxiliar na elaboração e implementação do PCMSO nos locais de trabalho onde os serviços estão sendo prestados".*

☛ Não elaboração de Ordem de Serviço destinada ao empregado que foi vítima do acidente, conforme exige a NR 1, item 1.7, que estabelece:

*1.7 Cabe ao empregador:*

*a) cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho;*

*b) elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos empregados por comunicados, cartazes ou meios eletrônicos.*

*c) informar aos trabalhadores:*

*I. os riscos profissionais que possam originar-se nos locais de trabalho;*

*II. os meios para prevenir e limitar tais riscos e as medidas adotadas pela empresa;*

*III. os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos;*

*IV. os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.*

☛ Não-designação de um responsável pelo cumprimento dos objetivos da NR-5, uma vez que o número de empregados da empresa contratada não enseja a obrigatoriedade de constituição de CIPA. Este designado teria de ser treinado para ser o responsável pelo objetivo desta Norma, que, conforme o seu item 5.1, seria: *"a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador"*.

Excesso de jornada de trabalho e não concessão de descanso semanal. Com efeito, apesar da empresa não possuir controle de jornada de trabalho, os depoimentos de dois empregados que trabalharam na obra e da pessoa responsável pelo fornecimento da alimentação (fls. 53 a 55) foram unânimes em confirmar esta irregularidade. O auxiliar de montador José Orlando Pereira da Silva, por exemplo, descreveu (fl. 54): *“(...) que trabalharam um dia antes do acidente, domingo, até às 18h; (...) que trabalhava, junto com os outros, inclusive com a vítima, de segunda a sábado de 7h às 12h e de 13h30min às 18h; que também trabalhou alguns domingos; que não recebia nenhum valor extra(..)”*.

Por sua vez, o Sr. Luís Gonzaga de Araújo Filho, microempresário do município, que também foi testemunha do acidente e o responsável pelo fornecimento da alimentação dos trabalhadores, relatou (fl. 55): *“Que fornecia alimentação aos empregados da empresa JR Montagens responsáveis pela montagem de uma torre na zona rural do município de Eliseu Martins, onde ocorreu o acidente no qual morreu de queda o empregado Franques Moraes Sousa, no dia 23.11.2009; (...) que as refeições eram levadas de segunda a sábado, e, às vezes, aos domingos; que no domingo do dia 22.11.2010 os empregados, inclusive a vítima, trabalharam normalmente, pois, neste dia, também foi deixar a comida para eles na obra; que os trabalhadores piauienses levavam de casa suas refeições (...)”*.

## IX – INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES

Durante a ação fiscal, foi constatado que a empresa em questão manteve quase que a totalidade dos empregados que trabalharam na obra sem registro em CTPS, inclusive os dois piauienses contratados.

As verificações físicas empreendidas demonstraram que no local onde ocorreu o acidente não existia bebedouro, instalação sanitária e nem qualquer edificação destinada à tomada de refeições. Tais irregularidades foram confirmadas pelas duas únicas testemunhas piauienses do acidente que trabalhavam na obra, uma vez que a empresa, embora notificada, não apresentou outras testemunhas, bem como pelo fornecedor das refeições aos empregados oriundos de outros estados.

Com relação a esta irregularidade, por exemplo, o auxiliar de montador José Orlando Pereira da Silva afirmou (fl. 54): *“(...) que levava as refeições de casa para obra e comia embaixo de um cajueiro, ao lado da obra, sentado em tábuas ou no chão ; que todos os outros colegas da obra comiam suas refeições da mesma maneira, pois não tinha mesa e nem cadeiras no local; que as necessidades fisiológicas eram feitas no mato, pois no canteiro de obras não tinha instalação sanitária; que no canteiro não tinha bebedouro e a empresa não fornecia garrafas térmicas; que a água tinha de ser levada de casa(...)”*.

Por sua vez, o fornecedor de alimentação Luís Gonzaga de Araújo Filho, sobre o assunto, relatou (fl. 55): *“(...) que levava as refeições, através de “quentinhas, até o canteiro de obras, que eram tomadas no próprio local de*

*trabalho embaixo de um cajueiro, com os empregados sentados no chão, pois não tinha mesa e nem cadeiras no local (...)*”.



Foto 05-Local onde os empregados tomavam as refeições. Foto 06-Embalagens de "quentinhas" jogadas ao relento.

Durante a ação fiscal foi constatado também que a empresa contratou os empregados Jordam A. Oliveira, Antônio S. da Silva e José Edilson S. Silva, e simplesmente os demitiu, alegando atraso no início da obra, sem sequer quitar as verbas rescisórias devidas(fl. 56).

Os dois empregados piauienses que trabalharam na montagem: José Orlando Pereira da Silva e Gilberto Pereira Soares, conforme referido, também não tiveram as CTPS assinadas, não obstante o documento de fl. 57, e nem fizeram, como nenhum dos outros, exames médicos, além de não terem sido treinados.

O trabalhador Gilberto Pereira Soares, que nunca havia trabalhado em altura e deveria está simplesmente auxiliando os montadores, em seu depoimento deixa claro o descaso com a segurança dos empregados da obra, quando relata: *"(...)Que trabalhou na empresa JR Montagem na obra de montagem de uma torre na zona rural do município de Elizeu Martins, onde ocorreu o acidente no qual morreu de queda o empregado Franques Moraes Sousa, no dia 23.11.2009; que no dia do acidente estava trabalhando em cima da torre reapertando os parafusos da torre, a mais ou menos 75m de altura; que já trabalhou, inclusive, no topo da torre colocando os cravamentos da escada(...)"*.

As irregularidades graves constatadas demonstram a imprevidência da empresa contratante com relação ao seu papel fiscalizador das exigências constantes do contrato firmado(fl. 15 a 19), como a obrigatoriedade da contratada de apresentar: comprovante de treinamento para trabalho em altura dos empregados; seguro de acidentes pessoais, que sequer foi firmado; comprovante de fornecimento de EPI a todos os empregados; comprovantes de realização de exames médicos e cumprimento da legislação trabalhista.

Estas irregularidades, além de outras constatadas, representam também reflexos do fato da contratante não ter estendido a assistência de seu SESMT aos empregados da empresa contratada, como determina o item 4.5.2 da NR-4. Tal fato suscitou a lavratura do AI nº 018242391(fl. 110 a 113). Também foi lavrado o AI nº 018242383(fl. 114 a 117) por não informar à empresa contratada dos riscos existentes e auxiliá-la na elaboração e implementação do PCMSO nos locais de trabalho onde os serviços eram prestados.

A reunião extraordinária da CIPA da contratante (fl. 58) realizada em virtude do acidente fatal ocorrido com o empregado da contratada caracterizou-se pelo aspecto superficial com que o tema foi tratado, concluindo que a culpa da tragédia foi inteiramente do empregado, por não ter conectado o talabarte à estrutura da torre. Tal fato menospreza aspectos importantes relacionados à gênese do acidente apresentados no presente relatório, que são importantes na prevenção de eventuais acidentes nas mesmas circunstâncias. Além de considerar verdadeiro, sem qualquer ressalva, o certificado de trabalho em altura da vítima, apresentado pela empresa contratada, que não possui qualquer qualificação ou carimbo do instrutor responsável (fl. 59).

Além de tudo isto, fica evidente, no item 8 do documento, a falta de sensibilidade dos profissionais prevencionistas que compõem a CIPA, principalmente quando a Engenheira de Segurança da CAW, Melise Tieppo, trata o caso vertente como um mero incidente.

Urge ressaltar, por oportuno, que no contrato firmado com a Telemar (fls. 20 a 49), a CAW compromete-se a manter registrados e treinados os profissionais alocados na execução dos serviços e a não utilizar terceirizados (item 3.1.52). Já o item 12.1 do referido contrato, prever a possibilidade de subcontratação, com a autorização da contratante, em situações de caráter excepcional e transitório. O item 12.6, por sua vez, descreve que: *“Todas as cláusulas deste contrato aplicar-se-ão automaticamente às subcontratações eventualmente firmadas pela contratada, ficando esta direta e exclusivamente responsável pelo estrito cumprimento das obrigações legais e contratuais da subcontratada”*.

A análise deste caso leva a crer que existia autorização da Telemar para que a CAW subcontratasse o serviço, pois a JR Montagem, com todos os problemas constatados, foi a responsável pela montagem da Eliseu Martins, onde ocorreu o acidente. Ressaltando que a subcontratação sem prévia autorização implicaria a aplicação da penalidade prevista no item 12.3 do contrato vertente, que poderia culminar, inclusive, com a rescisão contratual imediata. Neste diapasão, o item 12.5.1 penaliza com a rescisão imediata do contrato a cessão contratual realizada indevidamente a terceiros.

Vale ressaltar que a Telemar Norte Leste, contratante principal, alegando cláusulas de confidencialidade, negou-se, em duas ocasiões, a apresentar cópia do contrato de fls. 20 a 49, afrontando o art. 630, parágrafo quarto da CLT e o art. 17, do Decreto 4.552, de 27.12.2002, que estabelece que as concessionárias e permissionárias de serviço público têm a obrigação de cooperar com a auditoria-fiscal. Em virtude disto, foram lavrados dois autos de infração (fls. 106 e 107).

Esta empresa também foi autuada (fls. 108 a 109), com base no item 5.50 da NR-5, por *“deixar de acompanhar a adoção das medidas de segurança e saúde no trabalho pelas empresas contratantes que atuam no seu estabelecimento”*.

## **X- CONDOTA ADOTADA PELA FISCALIZAÇÃO**

☞ Visitas ao local do acidente;



<b>018242286</b>	Manter canteiro de obras sem local de refeições	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.4.1, alínea "d", da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995
<b>018242294</b>	Deixar de designar um responsável pelo cumprimento dos objetivos da NR-5	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 5.6.4 da NR-5, com redação da Portaria nº 08/1999
<b>018242308</b>	Deixar de fornecer, gratuitamente, vestimenta de trabalho ou deixar de repor a vestimenta de trabalho, quando danificada	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.37.3 da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995
<b>018242316</b>	Deixar de exigir o uso dos equipamentos de proteção individual	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 6.6.1, alínea "b", da NR-6, com redação da Portaria nº 25/2001
<b>018242359</b>	Manter canteiro de obras sem local de refeições	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.4.1, alínea "d", da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995
<b>018242341</b>	Deixar de efetuar o pagamento das parcelas devidas na rescisão do contrato de trabalho até o 10º (décimo) dia, nos termos legais	Art. 477, § 6º, alínea "b", da Consolidação das Leis do Trabalho
<b>018242367</b>	Manter canteiro de obras sem instalações sanitárias	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.4.1, alínea "a", da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995
<b>018242332</b>	Manter canteiro de obras sem	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.4.1, alínea "d", da NR-18, com

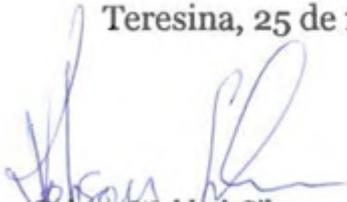
	local de refeições	redação da Portaria nº 04/1995
018242324	Deixar de elaborar Ordens de Serviço sobre segurança e medicina do trabalho, dando ciência aos empregados	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 1.7, alínea "b", da NR-1, com redação da Portaria nº 06/1983

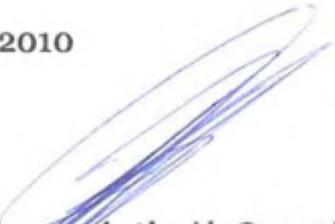
## XI – DOCUMENTAÇÕES ANEXADAS

Os documentos anexados ao presente relatório foram os seguintes:

- ☞ termos de depoimentos das testemunhas prestados perante o Delegado de Polícia de Eliseu Martins(fl. 89 a 97);
- ☞ cópia da CTPS da vítima(fl. 98 a 101);
- ☞ certidão de óbito(fl. 102);
- ☞ Comunicação de Acidente de Trabalho-CAT(fl.103);
- ☞ Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho da vítima(fl. 104);
- ☞ auto de exame cadavérico(fl.105).

Teresina, 25 de fevereiro de 2010

  
Robson Waldeck Silva  
Auditor-fiscal do Trabalho  
CIF-02535-6 Mat-1177113

  
Rosembergner de Almeida Cronemberger  
Auditor-fiscal do Trabalho  
CIF-03121-7 Mat-0957272



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO PIAUÍ  
SEÇÃO DE INSPEÇÃO DO TRABALHO-SEINT  
NÚCLEO DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR – NEGUR

## RELATÓRIO DE ANÁLISE DE ACIDENTE FATAL

### I - INTRODUÇÃO

O presente relatório demonstra o resultado da análise de acidente fatal ocorrido dia 20/12/2009, no qual foi vítima o montador Osvaldo Gonçalves da Costa, empregado da empresa J. E. da Paixão(Prestadora de Serviços Santa Maria), que foi contratada para execução de uma obra de montagem de uma torre de telecomunicações pela empresa Bimetal Indústria Metalúrgica LTDA(fl.s.18 a 24), que, por sua vez, mantém um contrato, com o mesmo objeto, com a Telemar Norte Leste S/A(fl.s. 25 a 54).

### II - OBJETIVOS

O objetivo principal deste procedimento é o de identificar a rede de causas do infortúnio para que sejam prevenidas novas ocorrências de tal gravidade e em situações de trabalho semelhantes, através da adoção de medidas e procedimentos adequados.

### III - METODOLOGIA

Primeiramente, foram levantados os dados e apurados os fatos relacionados ao acidente, através de visitas ao local, entrevistas com testemunhas e a notificação das empresas envolvidas.

Em seguida foram analisados estes dados e os fatos apurados, bem como, a documentação apresentada.

### IV – QUALIFICAÇÃO DAS EMPRESAS

**Razão social:** J. E. da Paixão EPP

**Nome de fantasia:** Prestadora de Serviços Santa Maria

**Endereço:** Rua D-5, Quadra 06, Casa 04 ,Parque Cuiabá ,Cuiabá – MT,CEP 78095-337

**CNPJ:** 02.279.186/0001-95

**Atividade Econômica:** montagem de estruturas metálicas

**CNAE:** 4292-8/01

**Razão social:** Bimetal Indústria Metalúrgica LTDA  
**Endereço:** Rodovia dos Imigrantes Km 3,5, Distrito Industrial - Cuiabá Mato Grosso, CEP 78098-000  
**CNPJ:** 01261017000165  
**Atividade Econômica:** fabricação de estruturas metálicas  
**CNAE:** 2511-0/00

**Razão social:** Telemar Norte Leste S/A  
**Endereço:** Av. Frei Serafim, 1782, centro, Teresina-PI  
**CNPJ:** 33.000.118/0010-60  
**Atividade Econômica:** serviços de telefonia fixa comutada - STFC  
**CNAE:** 6110/8-01

## V – QUALIFICAÇÃO DO ACIDENTADO

**Nome:** Osvaldo Gonçalves da Costa  
**Endereço de correspondência:** Avenida Castelo Branco, nº 1350, Jardim Imperador, Várzea Grande/MT, CEP 78.125-700  
**Sexo:** masculino **Data de nascimento:** 05.08.1969  
**Estado civil:** casado **Naturalidade:** Cuiabá-MT  
**CPF:** 487.589.811-87 **CTPS:** 05925 **Série:** 00005 MT  
**RG:** 765129 SSP-MT  
**Ocupação:** montador **CBO:** 724205  
**Data de admissão na função:** 03/05/2009  
**Regime de trabalho:** celetista  
**Data do exame médico admissional:** não foi submetido

## VI – DESCRIÇÃO DO LOCAL DO ACIDENTE

O acidente fatal ocorreu durante a execução dos procedimentos finais da obra de montagem de uma torre de telecomunicação na zona urbana do município de Monte Alegre do Piauí, na estação telefônica da empresa Telemar, localizada na praça Raimundo Dias Negreiros, centro.

## VII – DESCRIÇÃO DO ACIDENTE PELOS AUDITORES-FISCAIS DO TRABALHO

Como já referido, a empresa J. E. da Paixão foi contratada pela Bimetal Indústria Metalúrgica LTDA para montar uma torre de telecomunicações no município de Monte Alegre do Piauí.

No início da obra, ainda na etapa de fundação, a empresa contratada descobriu que a rede de fiação subterrânea que conduzia a corrente elétrica trifásica da caixa de medição à edificação da estação de telefonia (foto 01) passava no local onde uma das bases da torre iria ser construída. Em virtude disto, resolveu então cortar as duas extremidades dos fios e emendar uma nova fiação com comprimento muito maior do que a anterior (fotos 02 a 04). Vale ressaltar que a anterior era protegida por eletroduto, enquanto que a nova foi emendada com fitas, desprotegida e com os fios condutores soltos, além de ter sido deixada, sem qualquer precaução, sobre o solo, no próprio ambiente de trabalho.



Foto 01- Estação de distribuição da Telemar.



Foto 02- Detalhe dos quatro fios condutores emendados à fiação anterior.



Foto 03- O eletroduto que protegia a fiação anterior foi quebrado.



Foto 04- Nova fiação: fios soltos, emendados e sem proteção, dispostos no ambiente de trabalho.

Posteriormente, no decorrer da obra, a empresa descobriu que a cordoalha que servia de sustentação para o poste que recebe a energia urbana de baixa tensão impossibilitaria a montagem da estrutura. Esta cordoalha, utilizada como estai, era fixada a uma torre de telefonia fixa que já existia no local. Diante deste impecílio, a empresa resolveu então cortar o cabo de sustentação na extremidade que ficava conectada à torre, deixando-o solto sobre o solo e junto com os referidos fios elétricos emendados (fotos 05 e 06).

A foto 07 demonstra como era o ambiente de trabalho antes dos procedimentos adotados pela empresa que culminaram com o acidente fatal.

Vale frisar que a decisão de cortar a cordoalha sequer foi comunicada à CEPISA local, e provocou o arreamento das linhas de transmissão de energia elétrica próximas, que, em virtude disto, foram atingidas por um caminhão. Este fato foi relatado pelo Sr. Edinande Lustosa dos Santos, eletricista da empresa na cidade há mais de 30 anos (fl. 55), e o responsável pelo conserto da rede pública danificada.



Foto 05



Foto 06-Cordoalha e fios elétricos energizados juntos no chão.



Foto 07-Cenário antes do acidente

Durante a execução dos procedimentos relacionados à montagem da torre, os condutores de energia e a cordoalha ficaram parcialmente soterrados, tornando o ambiente ainda mais perigoso.

No domingo, referente ao dia 20/12/2009, três empregados e o encarregado, responsáveis pela montagem da torre, deslocaram-se para o município de Santa Filomena, onde, segundo os depoimentos fornecidos ao Delegado de Polícia (fls. 56 a 59), iriam concluir o serviço de uma outra torre que estava sendo montada naquela localidade.

Em Monte Alegre, somente ficou o montador Osvaldo Gonçalves da Costa, que teria recebido a incumbência do encarregado da obra, Sr. Iveraldo Assis Ribeiro (fl. 56), de "(...) fazer reboco no pé da torre, fazer as caixas dos pedestais, ligar o PCAB da torre e religar o cano que fornece água(..)". Entretanto, o electricista da CEPISA, Edinande Lustosa dos Santos, que foi o responsável pela desenergização do local após o acidente, afirmou que (fl. 55): "(...) segundo um dos empregados da empresa, a vítima estava abrindo cavas para colocação da fiação(...)". Tal versão demonstra-se ser a mais





Foto 09-A vítima recebeu a descarga elétrica ao puxar a cordoalha energizada acidentalmente.



Foto 10-Corpo da vítima, desprovido de qualquer EPI, agarrado à cordoalha ainda energizada.



Foto 11-Marcas das mãos da vítima na cordoalha.



Foto 12-Detalhe dos fios elétricos desenterrados.

*[Handwritten signature]*

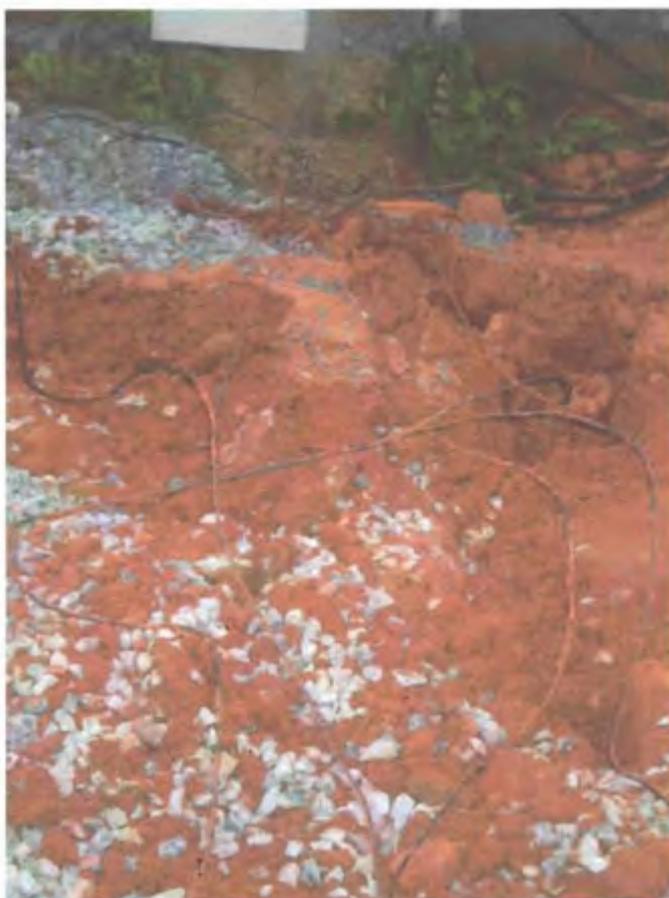


Foto 13 - Emaranhado de fios desenterrados para retirada da cordoalha.

## **VIII – FATORES QUE PARTICIPARAM DA GÊNESE DO ACIDENTE SEGUNDO OS AUDITORES-FISCAIS**

Após a sistematização e análise das informações, foram estabelecidos os seguintes fatores causais intervenientes na gênese do evento:

- ☛ o empregado, vítima do acidente, não estava utilizando qualquer tipo de Equipamento de Proteção Individual;
- ☛ a empresa alterou unilateralmente das condições de trabalho do montador de estruturas, que morreu desempenhando atribuições típicas de pedreiro e de eletricista;
- ☛ a vítima não foi submetida a treinamento admissional para o desempenho seguro da atividade, conforme estabelecido nos itens 18.28.1 e 18.28.1, da NR 18, *in verbis*:

*18.28.1 Todos os empregados devem receber treinamentos admissional e periódico, visando a garantir a execução de suas atividades com segurança.*

*18.28.2 O treinamento admissional deve ter carga horária mínima de 6 (seis) horas, ser ministrado dentro do horário de trabalho, antes de o trabalhador iniciar suas atividades, constando de:*

- a) informações sobre as condições e meio ambiente de trabalho;
- b) riscos inerentes a sua função;
- c) uso adequado dos Equipamentos de Proteção Individual - EPI;
- d) informações sobre os Equipamentos de Proteção Coletiva - EPC, existentes no canteiro de obra.

A análise dos contratos consignados na CTPS da vítima demonstram que a mesma, formalmente, não tinha a qualificação necessária para o trabalho em altura (fls. 61 a 64).

☞ O empregado acidentado, e os demais empregados da obra, não foram submetidos a exame médico admissional. Vale ressaltar que a "Conduta Médico Administrativa-SCMA nº 01/2004", emitida pela Associação Nacional de Medicina do Trabalho- ANAMT, que trata de exames complementares para empregados que trabalham em altura (trabalho vertical, *work of height*), descreve, entre outras recomendações, que: "*O trabalhador em altura deve ser submetido a cuidadoso exame clínico (anamnese e exame físico) voltado às patologias que poderão originar mal súbito e queda de altura; (...) o trabalho em altura, também denominado trabalho vertical e, na língua inglesa, work of height, é uma das principais causas de acidente do trabalho fatal no Brasil e no mundo; (...) o Médico do Trabalho deve estar muito bem familiarizado com as condições de trabalho; (...) os trabalhadores que realizarão as atividades nos planos elevados devem ser submetidos a rigoroso exame clínico no exame admissional, onde a história clínica atual e pregressa são indispensáveis; (...) o exame clínico deve averiguar os possíveis distúrbios que poderão causar acidente por queda, desde a acrofobia até a existência de epilepsia; (...) periodicamente, o estado de saúde do trabalhador deve ser reavaliado com o mesmo rigor clínico do exame admissional e, sempre que necessário e indicado, complementado por testes diagnósticos.* (Elaboração: Dra. Walnéia Cristina de Almeida Moreira, Colaboradores: Dr. Willes de Oliveira e Souza, Dr. Mariano Ravski e Dr. Flávio Henrique Holanda Lins, Coordenação: Dr. Arlindo Gomes).

☞ Não-elaboração e implementação do PPRA e do PCMSO, que são programas importantes, principalmente na atividade perigosa vertente, que visam à preservação da saúde e integridade física dos trabalhadores. Vale ressaltar que a empresa contratante tem sua parcela de culpa na imprevidência da contratada, pois, conforme a NR 7:

*"7.1.3 Caberá à empresa contratante de mão-de-obra prestadora de serviços informar a empresa contratada dos riscos existentes e auxiliar na elaboração e implementação do PCMSO nos locais de trabalho onde os serviços estão sendo prestados".*

☞ Não elaboração de Ordem de Serviço destinada ao empregado que foi vítima do acidente, conforme exige a NR 1, item 1.7, que estabelece:

1.7 Cabe ao empregador:

a) *cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho;*

b) *elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos empregados por comunicados, cartazes ou meios eletrônicos.*

c) *informar aos trabalhadores:*

*I. os riscos profissionais que possam originar-se nos locais de trabalho;*

*II. os meios para prevenir e limitar tais riscos e as medidas adotadas pela empresa;*

*III. os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos;*

*IV. os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.*

☞ Não-designação de um responsável pelo cumprimento dos objetivos da NR-5, uma vez que o número de empregados da empresa contratada não enseja a obrigatoriedade de constituição de CIPA. Este designado teria de ser treinado para ser o responsável pelo objetivo desta Norma, que, conforme o seu item 5.1, seria: *“a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador”*.

☞ Excesso de jornada de trabalho e não concessão de descanso semanal. Realmente, o empregado sofreu o acidente dia 20.12.2009, em um domingo à tarde, fato este confirmado pelo seu colega de trabalho Francisco das Chagas Folha, que relatou ao Delegado(fl. 58): *“(...)que no dia 20/12/2009 trabalhou juntamente com a vítima na torre de Monte Alegre/PI(...)”*.

Estas irregularidades, além de outras constatadas, também representam reflexos do fato da contratante não ter estendido a assistência de seu SESMT aos empregados da empresa contratada, como determina o item 4.5.2 da NR-4. Tal fato suscitou a lavratura do AI nº 018242430(fl. 65 e 66). Também foi lavrado o AI nº 018242488(fl. 67 e 68) por não informar à empresa contratada dos riscos existentes e auxiliá-la na elaboração e implementação do PCMSO nos locais de trabalho onde os serviços eram prestados.

Uma das evidências que demonstram que a contratante não acompanhava o andamento das medidas de segurança que deveriam ser adotadas na obra, foi o documento apresentado pela empresa(fl. 116 e 117), em virtude da notificação emitida pelos signatários. De fato, segundo este documento(item 4), a culpa do acidente teria sido inteiramente da vítima, pois, a obra já estava finalizada, quando ela, inadvertidamente, teria comparecido ao local, sem qualquer necessidade, em dia de descanso.

Tal manifestação demonstra, tanto a falta de interesse da contratante em investigar o infortúnio visando à prevenção de acidentes futuros em circunstâncias compatíveis, como a total falta de conhecimento acerca do caso, pois, tanto os empregados da contratada, quanto o encarregado, Sr. Iveraldo Assis Ribeiro, que emitiu verbalmente a ordem de serviço, foram unânimes, em seus depoimentos prestados à autoridade policial(fl. 56 a 59) em afirmar que a vítima trabalhava sozinha na fase final de acabamento da obra.

Vale ressaltar que o Sr. Iveraldo, além de encarregado da montagem,

é o responsável direto pela empresa contratada, não obstante está em nome da Sra. Joelma Eloy da Paixão. Tanto é verdade, que ele é o emitente do cheque destinado ao pagamento das verbas rescisórias da vítima(fl. 106).

As irregularidades graves constatadas também demonstram a imprevidência da empresa contratante no tocante ao seu papel fiscalizador das exigências constantes do contrato firmado(fl. 18 a 24), como, por exemplo, a obrigatoriedade da contratada de apresentar: os comprovantes FGTS e INSS de seus empregados(item 6.3) e a apólice de seguro de vida(item 4.15), que sequer foi firmado. Para se ter uma idéia da situação, o montador Osvaldo Gonçalves da Costa, vítima do acidente, admitido em 03/05/2009, somente teve o seu FGTS e INSS recolhidos após o transcurso de mais de um mês após sua morte(fl. 118 a 125).

Urge ressaltar, por oportuno, que no contrato firmado com a Telemar(fl. 25 a 54), a Bimetal compromete-se a manter registrados e treinados os profissionais alocados na execução dos serviços e a não utilizar terceirizados(item 3.1.52). Já o item 12.1 do referido contrato, prever a possibilidade de subcontratação, com a autorização da contratante, em situações de caráter excepcional e transitório. O item 12.6, por sua vez, descreve que: *“Todas as cláusulas deste contrato aplicar-se-ão automaticamente às subcontratações eventualmente firmadas pela contratada, ficando esta direta e exclusivamente responsável pelo estrito cumprimento das obrigações legais e contratuais da subcontratada”*.

A análise deste caso leva a crer que existia autorização da Telemar para que a Bimetal subcontratasse o serviço, pois a J. E. da Paixão, com todos os problemas constatados, foi a responsável pela montagem das torres nos municípios de Monte Alegre, onde ocorreu o acidente, e Santa Filomena. Ressaltando que a subcontratação, sem prévia autorização, teria como consequência a aplicação da penalidade prevista no item 12.3 do contrato vertente, que poderia culminar, inclusive, com a rescisão contratual imediata. Neste diapasão, o item 12.5.1 penaliza com a rescisão imediata do contrato a cessão contratual realizada indevidamente a terceiros.

A Telemar Norte Leste, contratante principal, alegando cláusulas de confidencialidade, negou-se, em duas ocasiões, a apresentar cópia do contrato com a Bimetal, afrontando o art. 630, parágrafo quarto, da CLT e o art. 17, do Decreto 4.552, de 27.12.2002, que estabelece que as concessionárias e permissionárias de serviço público têm a obrigação de cooperar com a auditoria-fiscal. Em virtude disto, foram lavrados dois autos de infração(fl. 69 e 70).

Esta empresa também foi autuada(fl. 71 e 72), com base no item 5.50 da NR-5, por *“deixar de acompanhar a adoção das medidas de segurança e saúde no trabalho pelas empresas contratadas que atuam no seu estabelecimento”*.

## IX – INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES

Durante os levantamentos físicos empreendidos, foi constatado que, mesmo passado mais de um mês do acidente fatal, o emaranhado de fios que provocou o acidente continuava no mesmo local, ou seja, nenhuma providência havia sido tomada para eliminar os riscos. Nem mesmo pela operadora Telemar,

proprietária da estação telefônica. Vale frisar que, para agravar ainda mais a situação, o acesso à estação, que está localizada no centro da cidade, estava livre, pois o portão encontrava-se danificado. Tal situação foi denunciada pelo empregado da CEPISA, tanto no dia em que foi ouvido pelo Delegado (fl. 60), quanto no dia em que prestou declarações aos signatários, nos seguintes termos (fl. 55): "(...) que até hoje a fiação continua exposta ao solo, e não foi tomada nenhuma providência, colocando em risco a vida de outras pessoas".

## X- CONDUTA ADOTADA PELA FISCALIZAÇÃO

- ☞ Visitas ao local do acidente;
- ☞ colheita de depoimentos;
- ☞ notificação das empresas;
- ☞ lavratura de dos autos de infração contra a empresa J. E. da Paixão pela prática das irregularidades demonstradas na tabela seguinte (73 a 100):

<b>AUTO DE INFRAÇÃO</b>	<b>IRREGULARIDADE CONSTATADA</b>	<b>DISPOSITIVO LEGAL INFRINGIDO</b>
<b>018240623</b>	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente	Art. 41, <i>caput</i> , da Consolidação das Leis do Trabalho
<b>018242421</b>	Deixar de submeter o trabalhador a exame médico admissional.	Art. 168, inciso I, da CLT, c/c item 7.4.1, alínea "a", da NR-7, com redação da Portaria nº 24/1994
<b>018242472</b>	Deixar de elaborar e/ou de implementar o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 9.1.1 da NR-9, com redação da Portaria nº 25/1994
<b>018242502</b>	Deixar de garantir a elaboração e efetiva implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 7.3.1, alínea "a", da NR-7, com redação da Portaria nº 24/1994

<b>018242499</b>	Deixar de comunicar de imediato ao órgão regional do Ministério do Trabalho e Emprego a ocorrência de acidente fatal	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.31.1, alínea "a", da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995
<b>018240577</b>	Deixar de submeter os trabalhadores a treinamento admissional, visando a garantir a execução de suas atividades com segurança	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.28.1 da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995
<b>018240593</b>	Deixar de designar um responsável pelo cumprimento dos objetivos da NR-5	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 5.6.4 da NR-5, com redação da Portaria nº 08/1999
<b>018240615</b>	Deixar de fornecer, gratuitamente, vestimenta de trabalho ou deixar de repor a vestimenta de trabalho, quando danificada	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.37.3 da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995
<b>018242413</b>	Utilizar condutores elétricos sem isolamento adequado e manter condutores elétricos obstruindo a circulação de materiais e pessoas	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.21.5 da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995
<b>018242456</b>	Manter empregado trabalhando aos domingos sem prévia permissão da autoridade competente em matéria de trabalho	Art. 67, <i>caput</i> , c/c art. 68, <i>caput</i> , da Consolidação das Leis do Trabalho
<b>018242481</b>	Alterar as condições ou cláusulas do contrato individual de trabalho, ocasionando prejuízos ao empregado	Art. 468, <i>caput</i> , da Consolidação das Leis do Trabalho
	Deixar de fornecer aos	

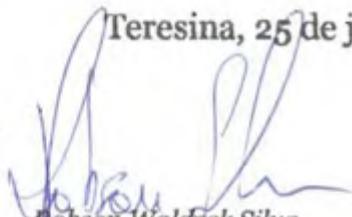
<b>018242464</b>	trabalhadores, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.23.1 da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995
<b>018240585</b>	Deixar de elaborar ordens de serviço sobre segurança e medicina do trabalho, dando ciência aos empregados	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 1.7, alínea "b", da NR-1, com redação da Portaria nº 06/1983
<b>018240607</b>	Deixar de efetuar o pagamento das parcelas devidas na rescisão do contrato de trabalho até o 10º (décimo) dia, nos termos legais	Art. 477, § 6º, alínea "b", da Consolidação das Leis do Trabalho

## XI – DOCUMENTAÇÕES ANEXADAS

Os documentos anexados ao presente relatório foram os seguintes:

- ☞ cópias dos documentos da vítima(fl. 101 a 103);
- ☞ laudo cadavérico(fl. 104);
- ☞ certidão de óbito(fl. 105);
- ☞ Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho da vítima, não quitado(fl. 106);
- ☞ Folha do Livro de Registro de Empregados da vítima(fl. 107);
- ☞ Declaração de Firma Individual da empresa J. E. da Paixão(fl. 108 e 109);
- ☞ Contrato Social, alterações e CNPJ da empresa Bimetal Indústria Metalúrgica LTDA(fl. 110 a 115).

Teresina, 25 de janeiro de 2010

  
Robson Waldeck Silva  
Auditor-fiscal do Trabalho  
CIF-02535-6 Mat-1177113

  
Rosemberguer de Almeida Cronemberger  
Auditor-fiscal do Trabalho  
CIF-03121-7 Mat-0957272



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO-MTE  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO PIAUÍ  
SEÇÃO DE INSPEÇÃO DO TRABALHO-SEINT  
NÚCLEO DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR – NEGUR

## RELATÓRIO DE ANÁLISE DE ACIDENTE FATAL

### I - INTRODUÇÃO

O presente relatório demonstra o resultado da análise de acidente fatal ocorrido dia 25/02/2009, no qual foi vítima o eletricista Antônio Luiz Quirino Oliveira, empregado da empresa KV Instalações Comércio e Indústria LTDA, que mantém contrato de prestação de serviços com a Companhia Energética do Piauí (fls. 14 a 25).

### II - OBJETIVOS

O objetivo principal deste procedimento é o de identificar a rede de causas do infortúnio para que sejam prevenidas novas ocorrências de tal gravidade e em situações de trabalho semelhantes, através da adoção de medidas e procedimentos adequados.

### III - METODOLOGIA

Primeiramente, foram levantados os dados e apurados os fatos relacionados ao acidente, através de visitas ao local, entrevistas com testemunhas e a notificação das empresas envolvidas.

Em seguida foram analisados estes dados e os fatos apurados, bem como, a documentação apresentada.

### IV – QUALIFICAÇÃO DAS EMPRESAS ENVOLVIDAS NO ACIDENTE

**Razão social:** KV Instalações Comércio e Indústria LTDA

**Endereço:** Rua Tersandro Paz, 2635, Piçarra, Teresina-PI, CEP-64001-380

**CNPJ:** 06.522.072/0001-85

**CNAE:** 43.21-5-00 - Instalação e manutenção elétrica

**Razão social:** Companhia Energética do Piauí

**Endereço:** Av. Maranhão, 759, Teresina-PI, CEP-64001-010

**CNPJ:** 06.840.748/0001-89

**CNAE:** 35.12-3-00 - Transmissão de energia elétrica

## V – QUALIFICAÇÃO DO ACIDENTADO

**Nome:** Antônio Luiz Quirino Oliveira

**Endereço:** Rua Consórcio das Águas II, Bairro Josué Parente, Bom Jesus-PI, CEP-65470-000

**Sexo:** masculino

**Data de nascimento:** 06.02.1974

**Estado civil:** solteiro

**Naturalidade:** Bom Jesus-PI

**CPF:** 658.792.361-53

**CTPS:** 00007796 **Série:** 00012-PI

**RG:** 1.576.033 SSP-DF

**Ocupação:** eletricitista

**CBO:** 732105

**Data de admissão:** 02/05/2005

**Regime de trabalho:** celetista

**Data do exame médico admissional:** 01/05/2005

## VI – DESCRIÇÃO DO LOCAL DO ACIDENTE

O acidente fatal ocorreu em um poste de iluminação pública localizado no cruzamento da Avenida Josué Parente com a Avenida Getúlio Vargas, na zona urbana do município de Bom Jesus-PI, a cerca de 650Km de Teresina.

Segundo informações obtidas nas verificações físicas, no dia do acidente, as condições climáticas para realização da atividade eram satisfatórias.

## VII – DESCRIÇÃO DO ACIDENTE PELOS AUDITORES-FISCAIS DO TRABALHO

No dia 25/02/2009, em torno das 11h45min, os eletricitistas Antônio Luiz Quirino Oliveira e Joelson Rego de Sousa, que estavam de plantão, receberam, através de Ordem de Serviço, a tarefa de proceder aos desligamentos provisórios de barracas de vendas montadas no centro da cidade em virtude das festas de carnaval. Enquanto que o Sr. Luiz Quirino subia nos postes para efetuar os desligamentos dos ramais provisórios, o Sr. Joelson dava suporte no solo. Ao realizarem o terceiro desligamento, em uma estrutura localizada no cruzamento da Av. Josué Parente com a Av. Getúlio Vargas, o Sr. Luiz Quirino, ao ter contato com a luminária da lâmpada, que, segundo o Sr. Joelson, única testemunha do acidente, estaria energizada, sofreu um choque elétrico, ficando, a princípio, imóvel e sustentado pela haste da luminária. Depois, com o movimento da escada realizado por ele na tentativa de reanimá-lo, o Sr. Quirino inclinou-se e, como não estava com o talabarte do cinto fixado à estrutura, sofreu uma queda, batendo com a cabeça diretamente no chão cimentado, provocando sua morte por traumatismo craniano.

Vale ressaltar que no momento do acidente o Sr. Quirino não estava utilizando o capacete, pois, segundo o colega de trabalho, em seu depoimento de fl. 26, como o equipamento não possuía cinta jugular, ele resolveu tirá-lo, pois *“atrapalhava bastante o trabalho, caindo ou tapando sua visão”*.

Vale frisar também que no poste onde ocorreu o acidente, conforme foi relatado pela testemunha, havia uma ligação improvisada, que teria provocado a energização da luminária, composta de fios condutores e de um interruptor, utilizado para ligar diretamente a lâmpada, sem a interferência do relé da rede urbana.



Ao subir no poste, a vítima teria tido contado com a luminária da lâmpada, que estaria energizada na ocasião, sofrendo uma queda.

Foto 01-Estrutura na qual ocorreu o acidente fatal.



Fios condutores que ligavam o interruptor à fiação da estrutura.

Foto 02- Estrutura com a gambiarra que teria energizado a luminária da lâmpada.



Foto 03- Interruptor utilizado para acender a lâmpada do poste.

Vale ressaltar que as verificações físicas empreendidas demonstraram que os capacetes fornecidos pela empresa de fato não eram dotados de cinta jugular. Conforme demonstram as fotos seguintes:



Foto 04



Foto 05

## VIII – FATORES QUE PARTICIPARAM DA GÊNESE DO ACIDENTE, SEGUNDO OS AUDITORES-FISCAIS

Após a sistematização e a análise das informações, foram estabelecidos os seguintes fatores causais intervenientes na gênese do evento:

☞ modo operatório inadequado à segurança, com falhas na observação, na análise dos riscos e na execução da atividade;

☛ falta de manutenção preventiva da rede de distribuição, evidenciada pela presença de gambiarra no poste de iluminação na qual ocorreu o acidente, substituindo o relé fotoelétrico da rede pública urbana;

☛ ausência de treinamento de reciclagem bienal(item 10.8.8.2, da NR 10), tanto da testemunha quanto da vítima, sobre os riscos decorrentes do emprego da energia elétrica e as principais medidas de prevenção de acidentes em instalações elétricas, de acordo com o estabelecido no Anexo II da NR-10;

☛ atuação em condições psíquicas e cognitivas inadequadas, que podem contribuir para justificar eventuais ações e/ou omissões dos empregados, proporcionadas, no caso, pela prática das seguintes irregularidades;

☛.☛ não concessão de descanso semanal, necessário à higidez física, emocional e mental do obreiro. Com efeito, os empregados da equipe de plantão, inclusive a vítima e a testemunha, trabalhavam impreterivelmente todos os dias da semana, e ainda, sem nada perceberem a título de horas-extras e adicional noturno. Conforme as fls. 27 a 35, que demonstram, por exemplo, que a vítima trabalhou todos os dias de maio/2008 a janeiro/2009. Vale ressaltar que no mês fevereiro/2009, no qual ocorreu o acidente, a vítima também trabalhou no mesmo ritmo, embora não tenha assinado o livro de ponto. Tal fato foi comprovado pela análise das Ordens de Serviço emitidas pela CEPISA no período. Como referido, o colega electricista Joelson também trabalhava sem o descanso hebdomadário(fl. 36 a 58);

☛.☛ trabalho em período destinado ao gozo de férias. Por exemplo, as férias da vítima referentes ao período aquisitivo 2006/2007, que deveriam ter sido gozadas de 01/02 a 01/03/2008, foram inteiramente trabalhadas(fl. 59 a 60). Oportuno enfatizar que as férias, além de um direito legalmente indisponível, constituem-se em um imperativo de ordem biológica e social, importantíssimo na preservação da integridade física e psicológica dos empregados, principalmente no caso dos electricistas, que, por estarem sujeitos a inúmeros riscos de acidentes, trabalham sob um constante estresse.

O eminente jurista Francisco Antônio de Oliveira dar a dimensão da importância do cumprimento dos limites da jornada de trabalho e dos descansos legalmente previstos, quando alerta que: *"todo período de descanso previsto em lei, quer durante a jornada ou entre jornadas, tem finalidade medicinal e objetiva reduzir as toxinas que se acumulam em períodos prolongados de trabalho. Liga-se também à segurança do trabalho, posto que o período prolongado, com reduzido descanso, diminui a atenção do trabalhador e torna o ambiente propício a acidentes."* (Comentários aos precedentes normativos e às orientações jurisprudenciais do TST, 2ª ed., rev., atual. e ampl., São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004, p. 458).

## IX – INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES

Estas irregularidades, além de outras constatadas, representam também reflexos do fato da CEPISA, que é a empresa contratante, não implementar, de forma integrada com a contratada, medidas de prevenção de acidentes de

trabalho, como previsto no item 5.48, da NR 5, que trata da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes-CIPA, que, conforme o item 5.1, tem como objetivo principal: *“a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador”*.

Na verdade, a CEPISA, atualmente, não mantém CIPA em regular funcionamento. Com efeito, além das CIPA's do interior não terem sido constituídas, na capital, apesar da empresa ter promovido eleições em fevereiro/2010, os seus membros, até o momento, sequer tomaram posse. Fato que, evidentemente, devido à sua importância, prejudica sobremaneira a aplicação de medidas preventivas visando a preservação da incolumidade física de seus empregados e dos empregados das empresas contratadas.

Vale ressaltar que a CEPISA tem total conhecimento da situação dos empregados da contratada, principalmente a jornada de trabalho excessiva e a não-concessão de descanso, até porque, ela é quem emite as Ordens de Serviço. Entretanto, mesmo diante dos acidentes graves e fatais que vêm ocorrendo, não toma qualquer providência visando à diminuição dos riscos por fadiga, não obstante a prerrogativa constante da cláusula terceira, parágrafo dezessete, do contrato de prestação de serviço (fls. 14 a 25), que estabelece:

*A contratante se reserva no direito de aumentar ou diminuir o volume dos serviços ora contratados, guardados os preceitos legais, respondendo apenas com o justo pagamento, proporcional aos serviços efetivamente prestados.*

Durante a ação fiscal também foi constatado que a CEPISA mantinha os empregados Domingos Gonçalves Sobrinho e José Alberico Moreira, lotados nos municípios de Canto do Buriti e Itauera, respectivamente, desempenhando suas atividades individualmente, ou seja, trabalhando diariamente sozinhos no Sistema Elétrico de Potência. Procedimento que desrespeita o item 10.7.3, da NR 10.

As fotos seguintes mostram o Sr. Domingos Gonçalves Sobrinho trabalhando individualmente e em viatura da empresa sem o sistema de comunicação previsto no item 10.7.9, da NR 10. Fatos que, além de potencializarem os riscos de acidente de trabalho, ainda impossibilitariam, dependendo do local, uma eventual prestação de primeiros socorros e condução a um centro médico, como ocorreu no caso do acidente ora analisado.



Foto 06- Empregado Domingos Gonçalves Sobrinho.



Foto 07-Dificuldades com a escada.



Foto 08



Foto 09-Viatura sem rádio de comunicação.

Durante a ação fiscal, foi constatado que a empresa contratada também não vem substituindo o fardamento e os Equipamentos de Proteção Individual desgastados pelo uso. Conforme demonstram as fotos seguintes:



Foto 10



Foto 11



Foto 12



Foto 13

Vale frisar, por oportuno, que a contratada possui um Termo de Ajuste de Conduta firmado com a Procuradoria Regional do Trabalho da 22ª Região (fls. 61 e 62).

## X- CONDUTA ADOTADA PELA FISCALIZAÇÃO

- ☞ Visitas ao local do acidente;
- ☞ colheita de depoimentos;
- ☞ notificação das empresas envolvidas;
- ☞ lavratura de 06 autos de infração na empresa contratante, pela prática das irregularidades demonstradas na tabela seguinte (63 a 68):

<b>Auto de infração</b>	<b>Irregularidade</b>	<b>Capitulação</b>
<b>0182049698</b>	Deixar de manter em regular funcionamento a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 5.2 da NR-5, com redação da Portaria nº 08/1999.
<b>018249680</b>	Deixar de implementar, de forma integrada com a contratada, medidas de prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 5.48 da NR-5, com redação da Portaria nº 08/1999.
<b>018244718</b>	Permitir que os serviços em instalações elétricas energizadas em alta-tensão ou executados no Sistema Elétrico de Potência sejam realizados individualmente.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 10.7.3 da NR-10, com redação da Portaria nº 598/2004.
<b>018244726</b>	Deixar de organizar mensalmente escala de revezamento nos serviços que exijam trabalho aos domingos.	Art. 67, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho.
<b>018244734</b>	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de	Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho.

	proteção ao trabalho.	
018244742	Deixar de disponibilizar ao trabalhador em instalações elétricas energizadas envolvido em atividade no Sistema Elétrico de Potência equipamento que permita a comunicação permanente com os demais membros da equipe ou com o centro de operação durante a realização do serviço.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 10.7.9 da NR-10, com redação da Portaria nº 598/2004.

A CEPISA, além de outros, mantém, desde o dia 18/02/1998, o Termo de Ajuste de Conduta nº 124/98, firmado com a Procuradoria Regional do Trabalho da 22ª Região, no qual se comprometeu, na cláusula 6º, a “*Supervisionar a prestação dos serviços que são terceirizados, com meios efetivos de controle, de sorte a garantir a segurança dos trabalhadores envolvidos*”.

Vale ressaltar que o subitem 10.13.1, da NR 10 determina que: “*As responsabilidades quanto ao cumprimento desta NR são solidárias aos contratantes e contratados envolvidos*”.

A responsabilidade da CEPISA também resulta da terceirização ilícita de sua atividade-fim, proibida pelo Enunciado 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

Durante a ação fiscal, também foram lavrados 22 autos de infração na empresa contratada, pela prática das irregularidades demonstradas na tabela seguinte (fls. 69 a 91):

Auto infração	Irregularidade	Capitulação
018247750	Deixar de substituir imediatamente o equipamento de proteção individual, quando danificado ou extraviado.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 6.6.1, alínea “e”, da NR-6, com redação da Portaria nº 25/2001.
018249159	Deixar de realizar treinamento de reciclagem sobre os riscos decorrentes do emprego da energia elétrica e as principais medidas de prevenção de acidentes em instalações elétricas, de acordo com o estabelecido no Anexo II da NR-10.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 10.8.8.2 da NR-10, com redação da Portaria nº 598/2004.
	Deixar de consignar em registro	

<b>018249566</b>	mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada, saída e período de repouso efetivamente praticados pelo empregado, nos estabelecimentos com mais de 10 (dez) empregados.	Art. 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.
<b>018249132</b>	Deixar de conceder período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho.	Art. 66 da Consolidação das Leis do Trabalho.
<b>018249124</b>	Deixar de organizar mensalmente escala de revezamento nos serviços que exijam trabalho aos domingos.	Art. 67, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho.
<b>018249116</b>	Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal.	Art. 59, caput c/c art. 61, da Consolidação das Leis do Trabalho.
<b>0182499167</b>	Manter empregado trabalhando durante o período destinado ao repouso ou alimentação.	Art. 71, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
<b>018249094</b>	Deixar de comunicar de imediato ao órgão regional do Ministério do Trabalho e Emprego a ocorrência de acidente fatal.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.31.1, alínea "a", da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995.
<b>018249558</b>	Deixar de encaminhar à Fundacentro a Ficha de Acidente do Trabalho, até 10 dias após o dia do acidente, ou deixar de manter cópia da Ficha de Acidente do Trabalho, para fins de fiscalização do órgão regional competente do Ministério do Trabalho e Emprego.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.32.1 da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995.
<b>018249141</b>	Deixar de consignar no sistema de registro de empregado da empresa a	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 10.8.6 da NR-10,

	condição de autorizado a trabalhar em instalações elétricas.	com redação da Portaria nº 598/2004.
<b>018249574</b>	Deixar de conceder ao empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas.	Art. 67, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
<b>018249582</b>	Manter empregado trabalhando no período destinado ao gozo de férias.	Art. 129 da Consolidação das Leis do Trabalho.
<b>018249591</b>	Providenciar a emissão de Atestado de Saúde Ocupacional sem o conteúdo mínimo previsto na NR-7.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 7.4.4.3 da NR-7, com redação da Portaria nº 08/1996.
<b>018249604</b>	Deixar de constituir Prontuário de Instalações Elétricas.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 10.2.5 da NR-10, com redação da Portaria nº 598/2004.
<b>018249612</b>	Deixar de efetuar o pagamento da remuneração ou do abono de férias, mediante recibo, até 2 (dois) dias antes do início do período de gozo.	Art. 145, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
<b>018249621</b>	Deixar de propor e adotar medidas preventivas e corretivas quando da ocorrência de acidentes de trabalho envolvendo instalações e serviços em eletricidade.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 10.13.3 da NR-10, com redação da Portaria nº 598/2004.
<b>018249639</b>	Permitir que os serviços em instalações elétricas energizadas em alta-tensão ou executados no Sistema Elétrico de Potência sejam realizados individualmente.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 10.7.3 da NR-10, com redação da Portaria nº 598/2004.
<b>018249647</b>	Deixar de preservar as características de proteção dos equipamentos, dispositivos ou ferramentas elétricas.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 10.4.3 da NR-10, com redação da Portaria nº 598/2004.

Durante a ação fiscal, foi lavrado também o AI nº 018249361(fl. 103), com base o art. 444, da CLT, pelo fato da empresa manter eletrotécnicos, trabalhando na atividade de regularização de ligações elétricas de unidades consumidoras, registrados como Inspetor de soldagem(CBO 314605), que também pode ser denominado de Técnico de Inspeção de Indústria Metalúrgica. Tal procedimento desrespeita o Precedente Normativo nº 105 do Colendo TST, *in verbis*: "As empresas ficam obrigadas a anotar na carteira de trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). (Ex-JN nº 802). Além de desobedecer também ao artigo segundo da Portaria nº397, de 09.10.2002, do Ministério do Trabalho e Emprego.

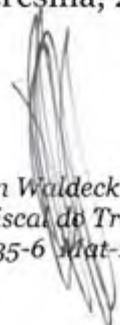
Foi concedido um prazo para que a empresa proceda ao pagamento das horas-extras e do adicional noturno devidos, e recolha o FGTS respectivo, dos eletricitistas que compõem as equipes de plantão nos municípios de Bom Jesus e São Raimundo Nonato.

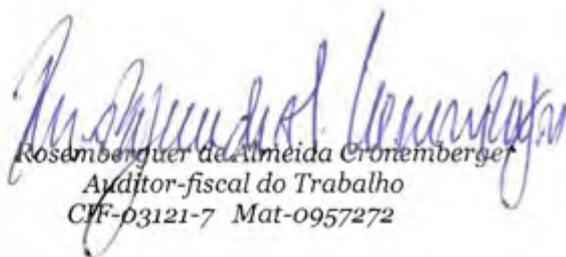
## **XI – DOCUMENTAÇÕES ANEXADAS**

Os documentos anexados ao presente relatório, além dos já citados, foram os seguintes:

- ☞ cópia do registro da vítima no Livro de Registro(fl. 92);
- ☞ Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho da vítima(fl. 93 e 94);
- ☞ Boletim de Ocorrência(fl. 95);
- ☞ Certidão de Óbito(fl. 96);
- ☞ Comunicação de Acidente de Trabalho-CAT(fl.97);
- ☞ Declaração de Óbito(fl. 98);
- ☞ auto de exame cadavérico(fl.99);
- ☞ cópias dos documentos da vítima(fl. 100 a 102).

Teresina, 26 de julho de 2010

  
Robson Waldeck Silva  
Auditor-fiscal do Trabalho  
CIF-02535-6 Mat-1177113

  
Rosângela de Almeida Cronemberger  
Auditor-fiscal do Trabalho  
CIF-03121-7 Mat-0957272

# Setor

Metalúrgico

## # Terceirização no ramo metal-mecânico e eletrônico

### ORIGEM DA TERCEIRIZAÇÃO NO RAMO<sup>1</sup>

A maior parte dos setores do ramo metal-mecânico / elétrico (siderúrgico e de metais não-ferrosos, automotivo, eletroeletrônico, bens de capital, aeroespacial, naval, metalurgia básica, entre outros) tem cadeias produtivas longas, com vários níveis de fornecimento intermediários de peças e serviços. Portanto, uma das características históricas do ramo é seu grau de verticalização ou integralização não tão elevado. Porém, é fato que a verticalização vem diminuindo ao longo da história e de forma mais acelerada a partir dos anos de 1980, período em que empresas japonesas estabeleceram novos padrões de custos a partir de novas formas de gestão e organização da produção.

No Japão, desde os anos de 1960 as empresas se compunham em um complexo de redes de fornecimento no qual as grandes corporações de “atividades-fim”, sobretudo dos setores eletroeletrônico, máquinas e automotivo, possuíam participação acionária cruzada em centenas de fornecedores de peças e serviços em vários níveis da cadeia produtiva. Este grande complexo industrial era chamado “Keiretsu”.

Este modelo de gestão, em que cada empresa “focaliza” seu negócio em pequenos elos da cadeia produtiva, tendo total atenção aos custos, qualidade, fornecimento, etc, somado a outras ferramentas de gestão logística (Just-in-time, Kanban) e organização da produção (células de produção, trabalho em grupos, polivalência, kaizen, etc.), aliados a uma intensiva automação, passa a chamar a atenção do mundo ocidental nas décadas de 1970 e 1980. Esse conjunto de ferramentas, celebrizadas pela empresa Toyota na fabricação de veículos, foi comumente chamado de “Toyotismo”.

Nesse período, produtos japoneses dão saltos de participação no mercado, sendo percebidos pelos consumidores de todo o mundo como produtos de razoável

---

<sup>1</sup> Texto elaborado por Valter Sanches. Bacharel em Geografia pela USP. Trabalhador da Mercedes-Benz de São Bernardo do Campo. Foi coordenador da Comissão de Fábrica e do Comitê Sindical de Empresa (CSE) de 2000 a 2002. Foi representante brasileiro no Comitê Mundial dos Trabalhadores na então DaimlerChrysler entre 2000 e 2007. Foi do Conselho da Executiva do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC entre 2002 e 2005. A partir de 2007, foi eleito para Secretário-Geral da CNM/CUT. Em Março de 2008 foi eleito pela chapa do IGMetall, representante dos Trabalhadores no Conselho de Administração da Daimler (empresa detentora das marcas Mercedes-Benz, Freightliner, Setra, DDC, entre outras). Em Maio de 2009 foi eleito ao Comitê Executivo da Federação Internacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (FITIM) em seu 32º Congresso.

qualidade a preços mais baixos que seus similares ocidentais. Começa assim a febre do “Toyotismo” como “Benchmarking” universal.

Segue-se então um brutal processo de reestruturação produtiva, com empresas ocidentais tentando correr atrás do modelo japonês. Dezenas de milhares de demissões ocorrem em todo o mundo para tornar as empresas mais “enxutas”.

## OBJETIVO DAS EMPRESAS COM A TERCEIRIZAÇÃO

Cabe ressaltar que o objetivo primordial das empresas com a terceirização, sobretudo as do ramo metal-mecânico e eletroeletrônico, não é necessariamente a simples redução de custos. Como são setores mais intensamente expostos a ciclos de demanda com fortes oscilações, as empresas buscam reduzir ao máximo seus custos fixos, principalmente os que se referem aos custos de pessoal, sendo seu objetivo máximo ter uma estrutura (instalações, pessoal, insumos, estoques, etc.) adequada ao volume de demanda do “vale” do ciclo.

Terceirizando “etapas” do processo produtivo (peças, sub-conjuntos, materiais produtivos, serviços, etc.) a empresa da atividade-fim transforma custos fixos (os quais teria independentemente do volume de demanda, incorrendo em ociosidade e prejuízos em caso de demanda inferior à estrutura) em custos variáveis, ou seja, aqueles que são despendidos na mesma proporção da demanda.

Desta forma, toda vez que a demanda cair, ao invés da empresa da atividade-fim se ver obrigada a absorver os mesmos custos fixos e administrar a ociosidade, seja através de demissões (que também são um custo) ou de processos alternativos negociados ou não (férias coletivas, licenças remuneradas, redução de jornada, etc.), ela passa a transferir esse ônus às empresas terceirizadas.

Está aí o principal mote da terceirização.

Em um “mundo perfeito” onde as diversas empresas especialistas em pequenos elos da cadeia produtiva tivessem grandes escalas de produção, o custo por unidade seria teoricamente menor e não necessariamente os salários e condições de trabalho seriam piores do que os dos mesmos trabalhadores nas empresas contratantes. O ganho seria justamente o de escala.

O processo de terceirização não apresentaria grandes problemas se a globalização não interferisse nas condições competitivas dos países, setores ou empresas e se não houvesse grandes oscilações negativas na demanda e também caso a legislação trabalhista, o sistema de relações de trabalho e a estrutura sindical fossem

combinados de forma a favorecer Contratos Coletivos Nacionais de Trabalho que nivelassem por cima direitos e condições de trabalho. Portanto a precarização não é um componente intrínseco à terceirização.

Durante muitos anos o desenvolvimento das forças produtivas parecia apontar somente ao crescimento dos países centrais (na chamada “tríade”: Japão, União Européia e NAFTA menos México), ou seja, sem oscilação negativa de demanda. Nestes países, no período anterior à intensificação da globalização não havia grandes diferenças entre as condições dos trabalhadores nas “empresas-mãe” e terceirizadas.

O problema é que o mundo perfeito não existe. Ou não existe mais. A era neoliberal e o avanço da globalização a partir da década de 1980 desequilibrou o arranjo concorrencial de blocos econômicos, países e empresas. Novos padrões de custo cada vez mais baixos são estabelecidos e buscados ferozmente. As condições de trabalho “vão pelo ralo” e a terceirização passa a ser um dos principais meios de precarização.

#### EVOLUÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO RAMO METAL-MECÂNICO

Para falar sobre a evolução da terceirização no ramo metalúrgico, vamos sugerir o modelo do setor automotivo - por ser o de maior expressão - estabelecendo uma linha do tempo: de 1928, data da inauguração da fábrica Ford Rouge em Dearborn, ao lado de Detroit, até o ano de 1996, com a inauguração da fábrica da Volkswagen Caminhões e Ônibus em Resende – RJ (adquirida pela MAN em Janeiro de 2009).

A Ford Rouge podia ser considerada uma fábrica quase 100% verticalizada. Nesta fábrica, de onde saíam os lendários “Ford A e Ford T” no início da década de 1930, se produzia quase tudo que era necessário para um automóvel. Havia uma fábrica de vidros, uma vulcanização de pneus, uma aciaria, uma laminação, uma fundição, uma tapeçaria, além de toda a fabricação dos componentes. Foi construído um canal no Rio Rouge, afluente do Rio Detroit, por onde chegavam carregamentos de minério e carvão para a produção do aço e outras ligas utilizadas na fabricação. Ela possuía uma ferrovia, um hospital e um grande corpo de bombeiros.

Cerca de 100.000 trabalhadores se revezavam em turnos para manter a produção 24 horas por dia. Foi o berço da United Auto Workers (UAW), o Sindicato dos Trabalhadores Automotivos Americanos, e palco da lendária “Batalha da Passarela” (onde seguranças da Ford atacaram violentamente dirigentes da UAW que ali faziam

piquete). Durante muitos anos era lá produzido o Mustang. Hoje, cerca de 6.000 trabalhadores produzem as pick-ups F-150 e Lincoln Mark, tendo apenas estamparia, montagem bruta, pintura e montagem final. A usina siderúrgica foi vendida ao grupo russo Severstal há vários anos.

A Rouge, que representava para sua época um grande marco tecnológico pela implantação em larga escala da produção em série, e que também deu nome ao modelo de gestão “Fordista”, foi um grande exemplo de “integração vertical”.

Na outra ponta da sugerida Linha do Tempo se encontra a planta da Volkswagen Caminhões e Ônibus, em Resende – RJ.

Esta fábrica representa a radicalização da terceirização. Foi a primeira fábrica de veículos do mundo a implantar um modelo chamado de “Consórcio Modular” em que empresas terceiras fazem a montagem final do veículo. Seu funcionamento se dá da seguinte forma: oito fornecedores fazem a montagem de conjuntos completos de peças e destes no veículo. Desde a inauguração da fábrica já houve troca de alguns “modulistas”. Em 2009 eram estes: Maxion (responsável pela montagem do chassi), Arvin Meritor (eixos e suspensão), Remon (rodas e pneus), Powertrain (motores – Cummins / MWM), AKC (armação da cabina), Carese (pintura) e Continental (pneus).

Na fábrica, as empresas terceiras compartilham com a Volkswagen toda a infraestrutura, incluindo o restaurante, o ambulatório e o transporte de funcionários. O controle de qualidade do produto, bem como parte da logística, marketing, atendimento ao consumidor e o desenvolvimento de novos produtos são de total responsabilidade da Volkswagen.

A idéia inicial de José Lopez Arriortua (idealizador do modelo), de se ter fabricação e montagem de todos os sub-conjuntos e módulos pelas empresas consorciadas na própria planta da Volkswagen Caminhões e Ônibus nunca foi implementada, uma vez que as empresas não quiseram assumir todo o risco de ter mais unidades produtivas dedicadas a um único cliente. O modelo existente hoje é o de produção dos módulos completos ou semi-completos nas unidades tradicionais da Arvin Meritor, Cummins, etc., seu transporte até Resende, execução de pequenos complementos na planta da Volkswagen Caminhões e Ônibus, assim como sua montagem final no veículo. O total de trabalhadores modulistas era em Janeiro 2009 cerca de 2.300 e os da Volkswagen, cerca de 600.

A fábrica abrigava ainda cerca de 1.500 trabalhadores nas empresas de segurança, de limpeza, alimentação, manutenção industrial, logística, processamento de exportação, etc. Estes são, como explicitaremos adiante, os “terceiros de segunda categoria”.

O modelo de salários e benefícios dos cerca de 3.000 trabalhadores da Volkswagen e modulistas garante certa homogeneidade. Todos são enquadrados como metalúrgicos, portanto, representados pelo mesmo Sindicato; têm os mesmos Acordos (inclusive Participação nos Lucros e Resultados, PLR) e Convenção Coletiva; têm uma mesma Comissão de Fábrica eleita por todos e que negocia as mesmas condições para todos; e têm uma única estrutura de cargos e salários negociada com o Sindicato e Comissão de Fábrica - no entanto, evidentemente as funções e salários são diferenciados, particularmente entre trabalhadores na Volkswagen e nas modulistas.

Já os demais 1.500 trabalhadores terceiros são enquadrados em várias outras categorias (vigilantes, alimentação, construção civil, transporte de cargas, etc), cada um com “seu” sindicato respectivo, seus acordos e convenções coletivas bastante inferiores aos do Consórcio Modular em que estão inseridos. Neste “clube” eles não estão autorizados a entrar apesar de estarem teoricamente dentro. São os “terceiros de segunda”.

Estes últimos estão submetidos mais ou menos às mesmas condições da maioria de trabalhadores de terceiros “on-site” em quase todas as fábricas de empresas do ramo metal-mecânico: empresa sub-contratada submetida a pressões da empresa contratante por redução de custos, que viabiliza seu próprio lucro via redução da mão-de-obra, intensificação do trabalho dos que permanecem (aumento do ritmo e da carga de trabalho) e precarização geral das condições de salário e benefícios.

Entre os diversos setores do ramo, temos o de bens de capital (produção de máquinas e equipamentos) como o mais verticalizado, uma vez que o produto final é, via de regra, meio de produção em geral para a própria indústria. O menos verticalizado é o eletroeletrônico, sendo na maioria das vezes uma indústria meramente montadora, em que seus componentes são produzidos em larga escala por outras empresas do setor.

Como toda ferramenta de gestão empresarial, a terceirização tem limitações dentro da própria ótica do capital e assim sofre avanços e retrocessos. Várias áreas que foram intensamente terceirizadas pelas empresas do ramo no início dos anos de 1990, foram novamente internalizadas anos mais tarde (in house). Manutenção de máquinas e

equipamentos e setores de tecnologia de informação estão entre os que mais foram “deterceirizados” por serem estratégicos para garantir as empresas em funcionamento e salvaguardar dados.

## REPRESENTAÇÃO SINDICAL

Do ponto de vista dos sindicatos no Brasil, o maior problema é a relativa liberdade das empresas em autodeclarar sua atividade econômica no momento do seu registro. Em busca de um regime tributário inferior, muitas vezes empresas que desempenham atividades tipicamente industriais e do ramo metal-mecânico, se autodeclaram no

Cadastro Nacional de Atividade Econômica (CNAE), como empresas de “construção civil”, de “asseio, limpeza e conservação”, de “prestação de serviços”, etc. Some-se a isto o “Quadro de Enquadramento Sindical” da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Isto, além de lhes proporcionar menores impostos, impede que seus empregados possam legalmente ser representados pelo sindicato preponderante na planta industrial (no caso o Sindicato dos Metalúrgicos). Assim, com vários sindicatos fragmentados, fracos e sem acesso aos locais de trabalho (quando não pelegos, “amarelos” ou corruptos), está aberto o caminho para a precarização sem resistência.

Em países onde existe relativa liberdade e autonomia sindical e, portanto os sindicatos preponderantes podem organizar e representar trabalhadores prestadores de serviço, a precarização é de certa forma contida. O Sindicato dos Trabalhadores Automotivos do Canadá (CAW), por exemplo, não tem no seu Plano de Ação o “combate à terceirização” propriamente dito. Em lugar disto eles defendem que “não importa

qual empresa realize qualquer etapa da produção, o que importa é que todo o trabalho seja do Sindicato” (diga-se: os trabalhadores de todas as empresas contratantes e contratadas são representados pelo mesmo sindicato e muitas vezes são abrigados pelo mesmo Contrato Coletivo).

No Brasil o combate à precarização é tão mais eficiente quanto maior for a representação de fato ou de direito dos trabalhadores terceirizados pelo sindicato preponderante na empresa contratante.

No ramo metal-mecânico, verificamos que o setor siderúrgico é o que mais tem empresas prestadoras de serviço enquadradas como metalúrgicas no interior das usinas, tendo assim os trabalhadores nas chamadas “empreiteiras”, representação dos

respectivos Sindicatos de Metalúrgicos. Mesmo que muitas vezes haja Acordos e até Convenções Coletivas diferenciados para os trabalhadores de empreiteiras, os metalúrgicos são seus representantes legais.

Por outro lado, no setor automotivo, com boa frequência de Organizações no Local de Trabalho - OLT (Comissões de Fábrica, Comitês Sindicais de Empresa, Delegados Sindicais, CIPAS organizadas, etc.), é onde mais se dá a representação de fato dos trabalhadores de terceiros pelos Sindicatos dos Metalúrgicos através das suas OLTs, mesmo que legalmente estivessem impedidos. Temas do dia-a-dia são negociados com as empresas, mas os Sindicatos de Metalúrgicos não podem celebrar Acordos ou Convenções Coletivas.

## NEGOCIAÇÃO COLETIVA

As lutas de resistência contra a precarização têm trazido conquistas no plano da negociação coletiva. Praticamente todas as convenções coletivas possuem cláusulas que restringem a terceirização a atividades meio, proibindo-a nas atividades finais. Ainda algumas dão ao Sindicato preponderante (metalúrgico) o poder de monitorar o cumprimento da legislação trabalhista e acordos coletivos por parte da empresa terceira.

É o caso da Convenção Coletiva da Federação de Sindicatos de Metalúrgicos da CUT do Estado de SP (FEM/CUT-SP), de 2007:

### “32.. CONTRATAÇÃO DE EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS

A. Fica convencionado que as empresas abrangidas por esta Convenção, somente poderão contratar prestadores de serviços, que possuam empregados em suas instalações, se estas se comprometerem contratualmente a cumprir, integralmente, a legislação trabalhista, previdenciária, bem como normas de segurança e medicina do trabalho em relação aos seus empregados.

B. Em havendo notificação da contratante por parte do Sindicato Profissional em relação ao descumprimento comprovado da legislação e normas mencionadas nesta cláusula, esta avaliará a situação e em havendo constatação da irregularidade, concederá prazo de 120 (cento e vinte dias) para regularização por parte da contratada, sob pena de

rescisão do respectivo contrato, salvo nos casos em que exista cláusula específica de rescisão de contrato em prazo diferente do aqui mencionado.”

Há acordos anteriores (como o da Mercedes-Benz com o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC) em que além deste monitoramento pelo Sindicato e penalização com perda de contrato para empresas que não cumpram as obrigações trabalhistas, há também a possibilidade de se desterceirizar peças ou serviços.

#### “ACORDO COLETIVO DE TRABALHO:

Pelo presente instrumento, de um lado, a MERCEDES-BENZ DO BRASIL S.A. , sediada na Avenida Alfred Jurzykowski, 562, Vila Paulicieia, em São Bernardo do Campo, inscrita no CGC MF 59.104.273/0001-29, doravante denominada simplesmente Empresa, e de outro lado, o SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO

ABC (SP),doravante denominado simplesmente Sindicato, com fundamento no artigo 612 da Consolidação das Leis do Trabalho, resolvem celebrar o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, que se regerá pelas seguintes cláusulas e condições:

#### CLÁUSULA PRIMEIRA: OBJETIVOS - TERCEIRIZAÇÃO/ESVERTICALIZAÇÃO

Visando o atendimento dos imperativos da especialização, da maior flexibilidade e da produção econômica, indispensáveis aos serviços e ao processo industrial moderno, para os desafios da competitividade do mercado, em termos de qualidade, produtividade, prazos e custos, as partes concordam em implementar um programa de

terceirização/desverticalização, atendendo-o como um processo através do qual são contratadas empresas ou pessoas para fornecer produtos ou serviços, até então produzidos ou realizados por trabalhadores com vínculo empregatício com a MBBras.

#### CLÁUSULA SEGUNDA - COMISSÃO DE ANÁLISE

Deverá ser formada uma comissão paritária permanente, composta por integrantes da Empresa e do Sindicato/Representação de Empregados,

para análise de qualquer atividade que for transferida, terceirizada ou desverticalizada, no sentido de encaminhar as questões relacionadas aos reflexos da medida sobre a mão-de-obra,

antes de implementar qualquer transferência de atividades, peças, serviços etc, para terceiros. A empresa informará a comissão paritária as melhorias objetivadas com a desverticalização, bem como o nome da empresa que assumirá os serviços ou a produção terceirizada.

#### CLÁUSULA TERCEIRA - REFLEXOS NOS POSTOS DE TRABALHO

Caso a contratação das atividades e serviços de que trata este acordo vier a refletir em postos de trabalho da Empresa, serão adotadas as seguintes providências:

1. O ocupante do posto afetado terá prioridade para a ocupação de um outro posto compatível com a sua função/salário anterior.
2. Na hipótese da nova função exigir readaptação/treinamento, isso será feito, devendo o empregado colaborar com a sua readaptação profissional.
3. Caso seja possível, e havendo interesse das partes, o empregado poderá ser admitido na Empresa prestadora.
4. Não havendo a possibilidade do aproveitamento do empregado pelas alternativas acima, as partes contratantes em cooperação, imprimirão esforços de conseguir colocação no mercado de trabalho, providenciando o envio do cadastro a entidades voltadas a recolocação de pessoal.

#### CLÁUSULA QUARTA - QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Na contratação de fornecimento de componentes, peças ou serviços, a empresa contratante exigirá da prestadora ou fornecedora, condições adequadas de trabalho e que atendam as normas de segurança e medicina do trabalho.

#### CLÁUSULA QUINTA – PRODUTIVIDADE

Os resultados obtidos com a implantação do processo de terceirização/desverticalização serão discutidos e considerados por ocasião das negociações do tema produtividade.

#### CLÁUSULA SEXTA - ESTUDOS DAS ATIVIDADES E SERVIÇOS

A empresa deve buscar estudos no sentido de trazer para execução interna aquelas atividades que sejam executadas externamente e também

com o sentido de, ela própria, fornecer outras peças e serviços ao mercado, desde que esta atividade seja parte integrante do objetivo estratégico da empresa e em condições favoráveis de custo, bem como para atender disponibilidade temporária de mão-de-obra o que será discutido pela comissão de análise, prevista na cláusula SEGUNDA.

#### CLÁUSULA SÉTIMA - OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

A MBBras, como empresa contratante, exigirá contratualmente da empresa prestadora de serviços o cumprimento das obrigações de recolhimento do FGTS, INSS, registro em carteira dos seus empregados e demais encargos sociais. Em casos de dúvidas quanto ao cumprimento destas obrigações, poderá a comissão paritária solicitar a comprovação da regularidade. Caso seja comprovada a existência de irregularidade, a empresa contratada deverá regularizar a situação em 30 dias, sob pena da rescisão contratual.

#### CLÁUSULA OITAVA- CONTRATOS VIGENTES

Fica assegurada a adequação dos contratados de prestação de serviços atualmente vigentes, as condições especificadas neste acordo coletivo no prazo de 6 ( seis ) meses.

#### CLAÚSULA NONA - MULTA

Responderá com multa de 10% do salário mínimo a parte que descumprir qualquer uma das Cláusulas do presente Acordo.E, por estarem justas e contratadas, as partes firmam o presente Acordo, em 3 ( três ) vias de igual teor e efeito, na presença das

testemunhas abaixo.

São Bernardo do Campo, 22 de abril de 1994.

MERCEDES-BENZ DO BRASIL S.A.

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC

#### ACORDOS MARCO INTERNACIONAIS

Outros instrumentos que também podem ser úteis para conter os efeitos precarizantes da terceirização são os Acordos Marco Internacionais (AMIs), que são celebrados pelas Federações Sindicais Internacionais, com empresas transnacionais, que têm como conteúdo o compromisso com as convenções fundamentais da OIT (liberdade e

autonomia sindical, trabalho infantil, trabalho escravo, igualdade de oportunidades, saúde e segurança laboral, etc.), a extensão dos mesmos compromissos aos fornecedores e formas de monitoramento.

Estes, assim como todo e qualquer acordo, podem ser apenas um pedaço de papel se não forem garantidos com organização e ação sindical.

Em Agosto de 2005 a empresa Grob, fabricante de máquinas de São Bernardo do Campo, demitiu um dirigente do Comitê Sindical na Empresa. Apesar de todas as tentativas do sindicato em negociar, a empresa só respondia com mais intimidação aos demais trabalhadores na planta.

Acionada a interceder por conta de seu AMI, a Mercedes-Benz, cliente da Grob, contatou-a através de cartas inclusive da sua matriz na Alemanha, sem nenhum resultado prático para a solução do conflito.

Este já durava mais de 70 dias com o dirigente demitido permanecendo acampado em frente à empresa. Os Sindicatos dos Metalúrgicos do ABC e de Taubaté então decidiram paralisar por algumas horas as máquinas da Grob existentes nas plantas da Mercedes-Benz e da Ford. Em poucos dias a empresa reintegrou o dirigente sindical.

# # Outras Contribuições dos Setores

# # Setor Papel e Celulose

## # Setor Papel e Celulose

Entre 2004 e 2008, a participação de trabalhadores terceirizados aumentou em 17%, caindo o número de empregados diretamente contratados pela empresa em 7,9%, evidenciando-se uma tendência de redução de empregados diretos no setor. Recentemente a CENIBRA<sup>[1][1]</sup>, uma das maiores empresas do segmento, declarou que em 2006 produzia 502 quilos do produto por empregado; em 2009, deve produzir 810 quilos por empregado, com um incremento de mais de 60%.

Conforme dados obtidos junto à própria KLABIN, no ano de 1999 havia 7.983 empregados diretos e 5.460 terceirizados, totalizando 13.443 trabalhadores, ou seja: 59,4% da força de trabalho utilizada composta por empregados diretos e 40,6% por trabalhadores indiretos, contratados por terceiras. Em 2008, esse percentual sofreu alterações, reduzindo-se o percentual dos trabalhadores diretos de 55,8% e ampliando-se os indiretos, terceirizados, para 44,2%, ampliando-se, assim, a Terceirização.

Quanto à distribuição por região, a KLABIN concentra 71% dos trabalhadores [diretos e terceiros] na região Sul, os demais distribuídos pelas Regiões Sudeste, Nordeste e na Argentina, conforme Tabela abaixo.

### Distribuição dos trabalhadores por região

Região	Número de trabalhadores
Sul	9.562
Sudeste	2.856
Nordeste	908
Argentina	106

Fonte: relatório de sustentabilidade da KLABIN – 2008.

Os dados referentes aos **acidentes de trabalho** evidenciam uma maior exposição dos terceiros ao risco. Em 2008, foram registrados 127 [cento e vinte e sete] acidentes com afastamento; destes, 69% eram trabalhadores terceirizados. A taxa de frequência de acidentes entre os trabalhadores terceirizados é praticamente o dobro [5,95%] da

[1][1] A CENIBRA exporta integralmente sua produção de celulose.

taxa dos acidentes que acontecem com empregados diretos da tomadora [2,65%], conforme se pode verificar na Tabela a seguir:

#### Acidentes de trabalho em 2008

	Empregados	Terceiros
Acidentes com afastamentos	40	87
Acidentes sem afastamento	102	68
Taxa de frequência de acidentes	2,65	5,95

Fonte: relatório de sustentabilidade da KLABIN - 2008

Em relação à ARACRUZ, de Guaíba/RS, os dados indicam que, em 2003, havia 2.104 trabalhadores, sendo 77,5% terceiros permanentes e 22,5% empregados próprios. Em 2007, o número de trabalhadores passou para 3.051, sendo que a proporção dos terceirizados [terceiros permanente] também cresceu, à razão de 84%.

Com a aquisição e incorporação da ARACRUZ pela VOTORANTIM, nasceu uma nova empresa, gigante de celulose: a FÍBRIA. A operação envolve sete unidades de celulose e papel; ARACRUZ [Espírito Santo]; VCP [Jacareí/SP]; VERACEL [Bahia]; TRÊS LAGOAS [Mato Grosso do Sul]; PIRACICABA [São Paulo]; COMPACEL [São Paulo]; e, GUAÍBA [Rio Grande do Sul] e quinze mil trabalhadores, entre diretos [próprios] e indiretos [terceirizados].

# **#Setor Comerciários**

## **PROPOSTA DE ALTERAÇÃO DA LEI 8666**

### **MARCO REGULATÓRIO DE CONTRATAÇÃO NO SETOR DE SERVIÇOS**

A partir da consolidação da terceirização na economia brasileira o Setor Público adere à Filosofia de atribuir a terceiros a execução das tarefas tidas como não essenciais.

Em 1993, o estado brasileiro aprova a Lei 8666/93, conhecida como a Lei das Licitações, criando regras a contratação de serviços na Administração Pública.

Além de regulamentar a aplicação dos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, publicidade, eficiência, moralidade entre outros, previstos no art. 37 e demais da Constituição Federal/88, que regem as contratações públicas, a Lei de Licitações entre outros fatores, garante a possibilidade de maior agilização na prestação do serviço público; condições privilegiadas de contratação; a ampliação do contingente de colaboradores, sem onerosidade do *staff* legal estabelecido, a responsabilização do fornecedor ou do prestador de serviço no cumprimento do contrato, além de criar as condições necessárias para que o Estado se preocupe apenas com suas obrigações essenciais, que são a educação, a segurança pública e a saúde.

Em relação aos trabalhadores, devemos ressaltar que a Administração Pública (governo) tem a obrigação de fiscalizar periodicamente se a empresa contratada cumpre com as obrigações trabalhistas. O que ocorre geralmente é que após a aprovação da contratação da empresa, após o processo de licitação, a Administração Pública se afasta e não acompanha as responsabilidades da empresa contratada.

A Administração Pública deve cobrar da empresa os recolhimentos dos encargos e demais despesas com funcionários, caso a empresa não apresente, o governo tem o direito de cobrar e responsabilizar à empresa por danos coletivos, ou seja, fere o estado, uma vez que o dinheiro pago para a contratação da mesma é público. Devemos pensar e propor uma nova reformulação da Lei, a criação de mecanismos quanto ao recebimento por parte das empresas contratadas, no próprio contrato firmado na administração pública.

Em primeira análise a lei 8.666/93, nos engana pois aparentemente traz no seu conteúdo diversos aspectos positivos à Administração Pública e, por consequência ao contribuinte.

Dissemos aparentemente porque é bastante comum tomarmos conhecimento de licitações fraudulentas, superfaturamento de licitações e contratações, entre outras “falcatruas” noticiadas e não noticiadas, mas que todos sabemos da existência; recentemente tivemos a notícia de um levantamento efetuado pelo Tribunal de Contas da União que constatou a existência de obras públicas federais paradas ou abandonadas, sem conclusão, que somariam um valor de 3,8 bi de reais em investimentos, desses mais de 2 bilhões já foram repassados para os contratados.

Mas, os problemas relacionados à aplicação da Lei de Licitações não se limitam ao descaso público com seus contratos, tão pouco com a corrupção e desvios, a lei de licitações arrasta, também, no seu conteúdo as condições para que se estabeleça uma série de perversidades, injustiças, desrespeito aos trabalhadores e, o mais grave, a promoção da precarização do trabalho, com cerceamento de direitos e garantias fundamentais explicitamente pautados na Constituição Federal de 1988.

Ao estabelecer como critério principal para contratações a condição do “menor preço”, artigo 45, § 1º, I, - acima transcrito, a norma relega todos os outros critérios possíveis à condição meramente figurativa, de formalidades jurídicas e técnicas que em nada influenciam na definição das contratações. Isso posto, passaremos a analisar uma hipótese de contratação para uma maior compreensão do tema.

Imaginemos que um determinado ente público decide licitar uma contratação de serviço de limpeza pública. As empresas, concorrentes, deverão apresentar além das condições técnicas para a prestação do serviço, o menor preço, para que o contrato seja “o mais vantajoso possível para o ente público”.

Pelo principal critério estabelecido, o do menor preço, a empresa vai procurar reduzir ao máximo os custos planilhados no intuito de apresentar um valor mais baixo possível para vencer a licitação.

Vencida a licitação, começa a “*via crucis*” do trabalhador. Contratado pela empresa vencedora o trabalhador passa a conviver com diversos problemas, dentre muitos os mais freqüentes são:

- salários irrisórios - mínimo ou pouco mais;
- desrespeito aos direitos trabalhistas;
- desemprego e alta rotatividade de mão-de-obra,

- falências e quebraadeiras fraudulentas de empresas;
- assédio e constrangimento;
- além da insatisfação do trabalho em um local onde as diferenças sociais são flagrantes e acintosas, é comum um trabalhador em asseio e limpeza prestar serviços em um determinado órgão ou empresa com remuneração equivalente ao salário mínimo enquanto outra pessoa ao seu lado é remunerada com salário superior;

A possibilidade da responsabilização subsidiária, se não resolve o problema, ao menos isenta o ente contratante de responder por formação de quadrilha, malversação contra o trabalhador, entre outros ilícitos civis e criminais praticados contra os direitos dos trabalhadores.

Djalma Suter da Silva

Secretário de Políticas Sindicais da CONTRACS

# # Ferrovários

## # Ferroviários

Uma das consequências mais danosas das privatizações das ferrovias no Brasil iniciada em 1996, foi a terceirização da maioria das atividades realizadas pelos ferroviários. Terceirização não, pior ainda: intermediação de mão de obra.

O Sindicato dos Ferroviários de Bauru-SP, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul, filiado à CUT, combateu esse processo de precarização das condições de trabalho. O Sindicato ingressou com Ação Judicial contra a terceirização das atividades constantes no artigo 237 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), que regulamenta as atividades do setor ferroviário. Todas as atividades que foram terceirizadas se constituíam em ilegalidade.

As operadoras privadas terceirizaram as atividades de manutenção em todas as áreas. O absurdo da situação está nos números: para cada ferroviário contratado de forma direta pela ALL/Novoeste, existiam quatro ferroviários contratados de forma indireta. As terceirizações também foram utilizadas para destruir a identidade da categoria ferroviária, construindo barreiras para as lutas coletivas.

Durante o período que a Ação Judicial tramitou nos Tribunais, a luta direta organizada cotidianamente pelo Sindicato garantiu o direito de representação, de assinar Acordos Coletivos com as terceirizadas, o que foi garantindo direitos e melhores condições de trabalho aos ferroviários indiretos.

Em todas as lutas do dia a dia travadas nesses anos, sempre afirmamos a nossa luta central: acabar com as terceirizações, e para isso utilizamos todas as armas que estavam à nossa disposição: greves, denúncias de condições degradantes de trabalho, ações judiciais por fraude contra a Previdência e o FGTS. Em todas essas ações judiciais a ALL/Novoeste também era responsabilizada com base na responsabilidade subsidiária, e sofreu várias condenações na Justiça do Trabalho.

O Tribunal Superior do Trabalho proferiu sentença em 13 de outubro de 2010, considerando ilegal a terceirização das atividades tipicamente ferroviárias. A ALL/Novoeste recorreu, mas o Tribunal manteve a decisão de ilegalidade.

Depois de anos de luta obtivemos uma grande vitória. Hoje todos os trabalhadores já

foram contratados diretamente pela Novoeste/ALL. O fim das terceirizações acabou com o trabalho precarizado, com os ferroviários de “segunda categoria”, garantindo a todos os mesmos benefícios como Plano de Cargos e Carreira, Plano de Saúde, Tíquete Refeição, Jornadas Regulares de Trabalho, Recolhimento Correto de INSS e Fundo de Garantia, além de dar unidade à nossa categoria, para outra batalha mais dura: a luta pela reestatização das Ferrovias no Brasil.

A reestatização das ferrovias, a constituição de uma Rede Ferroviária Nacional, são condições imperativas para a implantação de um novo Plano Nacional de Viação, que tenha como matriz, tanto para cargas como passageiros, inclusive urbano, o modal ferroviário. Esse plano deve priorizar a intermodalidade dos transportes, para que cada um faça melhor e com mais qualidade a sua função.

## **DIREÇÃO EXECUTIVA NACIONAL DA CUT – Gestão 2009-2012**

### **EXECUTIVA**

PRESIDENTE

ARTUR HENRIQUE DA SILVA SANTOS

SECRETÁRIO GERAL

QUINTINO MARQUES SEVERO

SECRETÁRIO DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS

VAGNER FREITAS DE MORAES

SECRETÁRIA DE COMUNICAÇÃO

ROSANE BERTOTTI

SECRETÁRIO DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS

JOÃO ANTONIO FELICIO

SECRETÁRIO DE RELAÇÕES DE TRABALHO

MANOEL MESSIAS NASCIMENTO MELO

SECRETÁRIO DE FORMAÇÃO

JOSÉ CELESTINO LOURENÇO

SECRETÁRIO DE ORGANIZAÇÃO E POLÍTICA SINDICAL

JACY AFONSO DE MELO

SECRETÁRIA DA MULHER TRABALHADORA

ROSANE DA SILVA

SECRETÁRIO DE POLÍTICAS SOCIAIS

EXPEDITO SOLANEY PEREIRA DE MAGALHÃES

SECRETÁRIA DA SAÚDE DO TRABALHADOR

JUNÉIA MARTINS BATISTA

SECRETÁRIA DA JUVENTUDE

ROSANA SOUSA DE DEUS

SECRETÁRIA DO MEIO AMBIENTE

CARMEN HELENA FERREIRA FORO

SECRETÁRIA DE COMBATE AO RACISMO

MARIA JÚLIA REIS NOGUEIRA

### **DIREÇÃO EXECUTIVA**

ANTONIO DE LISBOA AMANCIO VALE

APARECIDO DONIZETI DA SILVA

DARY BECK FILHO

ELISANGELA DOS SANTOS ARAÚJO

JASSEIR ALVES FERNANDES

JÚLIO TURRA

PEDRO ARMENGOL DE SOUZA

ROGÉRIO BATISTA PANTOJA

SHAKESPEARE MARTINS DE JESUS

VALEIR ERTLÉ

### **CONSELHO FISCAL**

#### **TITULAR**

JOICE BELMIRA DA SILVA

PEDRO DE ALMEIDA DOS ANJOS

WALDIR MAURICIO DA COSTA FILHO

#### **SUPLENTE**

MARLENE TEREZINHA RUZA

SERGIO IRINEU BOLZAN

RUBENS GRACIANO