



## Ponto de Contato Nacional do Brasil

### DECLARAÇÃO DE ENCERRAMENTO

#### **Itaú Unibanco S.A./Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região Alegação de Inobservância PCN nº1/2012**

O Ponto de Contato Nacional do Brasil (PCN) para as Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) para as Empresas Multinacionais é um grupo interministerial que tem a função de divulgar e promover a implementação das Diretrizes. O PCN Brasil é coordenado e secretariado pela Secretaria de Assuntos Internacionais do Ministério da Fazenda.

No dia seis de dezembro de 2011, chegou ao PCN Brasil Alegação de Inobservância relativa a conduta do Itaú Unibanco S.A. (alegado), denunciada pelo Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região (alegante). O alegante afirmou que fez tentativas de discutir as questões abaixo mencionadas com o alegado antes de levar o assunto ao conhecimento do PCN Brasil.

De acordo com o alegante, as práticas do alegado descumpririam o *caput*; as alíneas b) e c) do Artigo 2; e o Artigo 6 do Capítulo V (Emprego e Relações do Trabalho) das Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais, conforme abaixo:

#### **Capítulo V. Emprego e Relações do Trabalho**

As empresas deverão, no contexto da legislação aplicável, regulamentação e práticas vigentes em matéria de emprego e de relações laborais e dos padrões trabalhistas internacionais aplicáveis:

**2.b)** Proporcionar aos representantes dos trabalhadores as informações que se afigurem necessárias à condução de negociações construtivas sobre condições de trabalho; e

**2.c)** Fornecer informações aos trabalhadores e seus representantes que lhes permitam ter uma ideia exata e correta sobre a atividade e resultados da entidade ou, onde apropriado, da empresa como um todo.

**6.** Ao preverem mudanças de atividades que possam ter grandes efeitos sobre o emprego, em particular no caso de encerramento da entidade acompanhado de dispensa ou despedida coletiva de empregados, notificar essas mudanças com antecedência razoável aos representantes de trabalhadores em seus empregos e suas organizações e, quando apropriado, às autoridades governamentais competentes, e cooperar com os representantes dos trabalhadores e as autoridades governamentais competentes para mitigar tão amplamente quanto possível os efeitos adversos. À luz das circunstâncias específicas a cada caso, seria oportuno que a direção comunicasse esta informação antes que fosse tomada a decisão final. Outros meios também podem ser utilizados para favorecer uma cooperação significativa com o objetivo de abrandar os efeitos de tais decisões.

Especificamente, a alegação remete às seguintes condutas:



## Ponto de Contato Nacional do Brasil

- a) realização de “demissões em massa” pelo Itaú Unibanco S.A. desde o início de 2011, e em especial nos últimos meses desse ano. De acordo com o alegante, estatísticas próprias registraram um total de 2.589 demissões no período de janeiro a novembro de 2011. Tal dado teria sido constatado através de homologações realizadas na sede do Sindicato dos Bancários. Não foram anexados documentos comprobatórios dos dados informados;
- b) priorização de demissão de funcionários de idade avançada, com mais tempo na empresa e próximos da aposentadoria, os quais teriam grandes dificuldades para se realocar no mercado de trabalho; e
- c) promoção de forte processo de terceirização de suas atividades, o que provocaria mais demissões e tornaria precário o trabalho bancário.

A coordenação do PCN Brasil realizou análise preliminar da alegação, concluindo pela pertinência de análise mais aprofundada dos elementos da alegação. A relatoria do caso foi distribuída ao representante do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) no PCN, devido à afinidade temática com a matéria da alegação.

Em seguida, o relator concluiu pela aceitação da alegação, considerando que: existia afetação direta entre o alegante e o objeto da alegação; reunia elementos que guardam pertinência temática com os temas abordados pelas Diretrizes; continha foco suficientemente delimitado; e apresentava fatos e evidências circunstanciadas verificáveis mediante critérios objetivos. Assim sendo, após aprovação da alegação pela plenária do PCN, em oito de maio de 2012, a coordenação do PCN notificou as partes sobre a aceitação da alegação.

Em quatro de junho de 2012, dentro do prazo recomendado de trinta dias para manifestação, o alegado encaminhou carta ao PCN afirmando que as alegações eram infundadas, dadas as seguintes razões:

- a) não teria sido realizada “demissão em massa”, termo que caracteriza redução drástica e agressiva do quadro de empregados da empresa, impactando nas estatísticas do mercado de trabalho. Ao contrário, no período ao qual a alegação se refere, de janeiro a novembro de 2011, teria havido um número de contratações muito superior ao de desligamentos. O alegado registra o número de 9.874 contratações em comparação com 7.330 desligamentos no período em questão.
- b) não haveria sido priorizada a demissão de funcionários com idade avançada nos desligamentos entre janeiro e novembro de 2011. De acordo com o alegado, a idade média dos funcionários continuaria a mesma no período da alegação, permanecendo a média de 35 anos de idade de dezembro de 2010 a dezembro de 2011.

O alegado citou como fonte das informações o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), mas não foram anexados dados comprobatórios.

A propósito, o CAGED foi criado pelo Governo Federal para efetuar o registro de admissões e dispensa de empregados, sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O cadastro serve como base para a elaboração de estudos, pesquisas, projetos e programas ligados ao mercado de trabalho, e para subsidiar a tomada de decisões para ações



## Ponto de Contato Nacional do Brasil

governamentais. As informações fornecidas pelas empresas para fins do CAGED são processadas pelo MTE, que produz estatísticas que são disponibilizadas em relatórios públicos. Porém, informações individualizadas, como aquelas às quais o alegado se refere, não são públicas, podendo apenas ser disponibilizadas a outros órgãos públicos para fins de formulação de políticas públicas ou mediante autorização específica.

O alegante encaminhou informações complementares, a saber:

- a) Em 22 de maio de 2012, foram encaminhados links para matéria, veiculada pelo sítio eletrônico do próprio alegante, em 17/05/2012, sobre manifestação ocorrida na Av. Paulista denunciando as demissões promovidas pelo Itaú Unibanco; e spots de rádio sobre três grandes mobilizações em protesto contra as demissões, promovidas pelo alegante em diversas regiões de São Paulo; e
- b) Em 25 de julho de 2012, o alegante encaminhou novos dados sobre o processo de demissão. De acordo com o alegante, entre 31/03/12 e 30/06/12, teriam sido eliminados 3.777 postos de trabalho, uma média de 1.259 por mês. Em apenas 1 ano e três meses (março/11 a junho/12), o Banco Itaú-Unibanco teria eliminado 11.505 postos de trabalho no país. Não foi citada a fonte dos dados fornecidos.

Após avaliação das informações supracitadas, em nove de novembro de 2012, o relator do caso apresentou à coordenação do PCN relatório de exame da Alegação de Inobservância nº1/2012. Esse relatório verificou a possível pertinência das alegações, de acordo com dados apresentados pelas partes, e recomendou à coordenação do PCN que convidasse as partes para reunião de mediação.

Em nove de novembro de 2012, a coordenação do PCN encaminhou convite para reunião de mediação, que foi realizada no dia cinco de fevereiro de 2013, tendo como mediador o Sr. Mauro Rodrigues de Souza, Coordenador-geral de Relações do Trabalho. A mediação teve o objetivo de buscar políticas de redução de rotatividade e de realocação dos trabalhadores dispensados.

Durante a mediação, o alegante fez as seguintes demandas ao alegado:

- a) Fornecimento de informações sobre o perfil dos funcionários demitidos, com todas as especificações apresentadas ao CAGED;
- b) Realização de negociação antes das demissões e criação de banco de talentos para realocação dos funcionários demitidos;
- c) Especificação dos critérios de demissão adotados pela empresa e compromisso em não demitir funcionários prestes a adquirir a estabilidade, em tratamento médico ou pessoas com deficiência (PCD).

O alegado manifestou-se a respeito das demandas nos seguintes termos:

- a) Além das informações anteriormente fornecidas (número de admitidos e desligados aberto por motivos e quadro de pessoal de 2009 a 2012), é possível fornecer apenas



## Ponto de Contato Nacional do Brasil

dados referentes ao salário médio, tempo médio e idade média dos empregados demitidos, as demais informações permanecem confidenciais; essas informações foram fornecidas ao alegante antes da reunião;

- b) Já são realizados constantes diálogos entre empresa e sindicato, e também já é utilizado processo de realocação no caso de demissões, inclusive as motivadas por sobreposições em casos de fusão e aquisição entre empresas da *holding*;
- c) Não há possibilidade de acordo a respeito do estabelecimento de critérios para as demissões; o Banco alegou respeitar a lei vigente sobre o assunto.

Não havendo acordo entre as partes em quaisquer dos pontos discutidos, o mediador propôs o encerramento do caso, sugestão acatada por ambos.

A partir das discussões realizadas em virtude desta Alegação de Inobservância, o PCN Brasil faz as seguintes recomendações ao Itaú Unibanco S.A.:

- a) fornecer voluntariamente, aos trabalhadores e seus representantes, informações que se afigurem necessárias à condução de negociações significativas sobre condições de trabalho e emprego;
- b) fornecer voluntariamente, aos trabalhadores e seus representantes, informações que lhes permitam ter uma ideia correta e adequada sobre a atividade e resultados da entidade ou, quando apropriado, da empresa como um todo. Essas informações referem-se a: estrutura da empresa, sua situação e perspectivas econômicas e financeiras, tendências de emprego e mudanças substanciais esperadas nas operações, tendo em conta as exigências legítimas de sigilo comercial;
- c) notificar seus trabalhadores, seus representantes e mesmo as autoridades governamentais com antecedência razoável sobre mudanças que causem impacto sobre o emprego, buscando tão amplamente quanto possível mitigar esse impacto;
- d) promover consultas e cooperação entre empregadores e trabalhadores e seus representantes, sobre matérias de interesse mútuo, incluindo contratação e demissão de funcionários, implementando, se possível, uma política transparente de redução de rotatividade e de realocação dos trabalhadores dispensados; e
- e) não fazer discriminação de funcionários em termos e condições como contratação, atribuição de trabalho, quitação, remuneração e benefícios, promoção, transferência ou realocação, rescisão, capacitação e aposentadoria; respeitando a Convenção 111 da OIT de 1958, a Convenção 183 de Proteção à Maternidade de 2000, a Convenção 159 do Emprego (Pessoas com Deficiência) de 1983, a Recomendação 162 sobre Trabalhadores Idosos de 1980 e a Recomendação 200 do Trabalho sobre HIV e AIDS de 2010.

Em função de todo o exposto, o PCN decide encerrar a Alegação de Inobservância PCN nº 01/2012.

Para conhecimento de todos.



**Ponto de Contato Nacional do Brasil**

Brasília, 23 de abril de 2013.

**Ponto de Contato Nacional do Brasil**  
*Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais*  
Portaria Interministerial nº 37, de 19/02/2013