

Belém, 27 de setembro de 2011.

Carta nº 2011 / 228

Ao  
Banco da Amazônia S.A  
Sr. Abidias José de Sousa Júnior  
Presidente  
Nesta

Senhor Presidente,

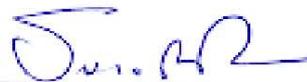
Em aditamento à Minuta de Reivindicações dos Empregados do Banco da Amazônia 2011/2012, do Estado do Maranhão, entregue em 29/08, anexamos às reivindicações dos funcionários Técnicos Científicos da área de TI do Banco da Amazônia.

Na oportunidade, gostaríamos que o pedido fosse analisado em conjunto com a pauta específica do Banco durante este processo de negociação salarial.

Atenciosamente,

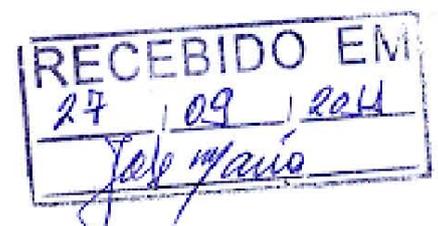


Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários dos Estados  
do Maranhão



Associação dos Empregados do Banco da Amazônia

Anexo: Pauta de Reivindicações dos funcis. de TI



# **Pauta de reivindicação dos funcionários TCs da Área de TI do Banco da Amazônia S.A.**

## **REIVINDICAÇÕES**

Buscando solucionar esses problemas, os Técnicos Científicos que atuam na área de TI reuniram-se, e propõem através da sua entidade de classe, as REIVINDICAÇÕES elencadas abaixo:

1. Aumento de 60% (Sessenta por cento) no salário bruto para cada funcionário Técnico Científico (TC) de TI, aprovado no concurso para o cargo e função de TI.
2. Criação de um valor de sobreaviso de 33% (trinta e três por cento) que deve incidir sobre o valor da remuneração bruta para os funcionários que trabalharem em regime de sobreaviso, principalmente para funcionários lotados nas áreas GSIST e GPROD.

**OBS: Tais reivindicações são condições exclusivas para os funcionários TCs da TI encerrarem a greve.**

## **IMPACTOS FINANCEIROS PARA O BANCO**

O impacto financeiro na folha de pagamento do Banco da Amazônia S.A., se aprovada esta negociação, será de aproximadamente R\$ 1.000.000,00 (Um milhão de reais) anualmente.

## **BENEFÍCIOS PARA O BANCO**

- 1º. Cumprimento de recomendações de órgãos fiscalizadores, no que diz respeito à permanência do conhecimento estratégico com os funcionários do Banco;
- 2º. Diminuição de informações estratégicas nas mãos de terceiros, por ter o empregado da área com conhecimento, por mais tempo no Banco;
- 3º. Redução das despesas administrativas do Banco relacionado com consultoria (terceirização de mão de obra)
- 4º. Redução dos custos de alguns dos atuais contratos que prevêem alocação de no mínimo 01 técnico terceirizado (a um custo médio contratual de R\$14.000,00 por técnico) para permanecer dentro do Banco para atender dúvidas, extrações e correções pontuais. Atividades estas que poderiam ser realizadas pelos técnicos do próprio Banco.
- 5º. Retenção de funcionários da área por maior tempo dentro do Banco, mantendo o conhecimento dentro Banco uma vez que haverá condições de planejar sua vida profissional e familiar a longo prazo;
- 6º. Aumento do nível de satisfação das demais áreas, uma vez que os empregados da área de TI terão condições de acumular conhecimento e assim terem condições de compreender e atender as demandas com soluções tecnológicas aderentes a necessidade real do Banco.
- 7º. Diminuição do risco operacional, pois os funcionários serão experientes;
- 8º. Atrativo para os profissionais da área de TI, para que participem de concursos públicos para o Banco da Amazônia S.A., podendo aumentar o nível de qualidade do quadro funcional de TI;
- 9º. Intangível aumento no desempenho e na produtividade de todo corpo funcional dos TC's da TI gerando resultados acima dos atuais.

## SÍNTESE DAS JUSTIFICATIVAS.

O Banco da Amazônia possui aproximadamente 80 empregados TCs (Técnico Científico) na área de Tecnologia da Informação aprovados em concurso público específico para área de TI, que atuam hoje em projetos, sustentação, suporte e produção, nas 4 (quatro) áreas de TI (SECTI, GEPTI, GSIST e GPROD).

As demandas impetradas à área de TI são numerosas e, por muitas vezes, encontram dificuldades em sua execução em razão de questões inerentes ao setor, como por exemplo, a rotatividade de empregados.

Em um espaço de tempo de 2 (dois) anos por exemplo, a GEPTI (área de projetos de TI) perdeu 50% de seus recursos humanos que deixaram o Banco da Amazônia S.A. para outros empregos com melhor remuneração. Isto impacta diretamente nos negócios do Banco ocasionando atrasos, sobrecarga e, conseqüentemente, comprometimento no resultado.

*Quando o percentual de rotatividade (turnover) está acima de 5% (cinco por cento) denota que existe algum problema e que precisa ser investigado.*

Nesse caso, a rotatividade (turnover) elevada é conseqüência de vários desajustes como, por exemplo, a discrepância salarial dos empregados em relação aos seus pares que são as instituições financeiras públicas e também ao mercado.

O Banco da Amazônia é a instituição financeira pública onde o empregado de uma área estratégica como a de TI, tem o menor salário dentro da esfera federal, para a função que desempenha, até mesmo os Bancos Estaduais como o BANPARÁ, remunera os funcionários de TI melhor que os do Banco da Amazônia S.A.

Como os funcionários de TI do Banco da Amazônia S.A. ganham muito menos que os funcionários de outros Bancos e trabalhadores da área no mercado, muitos funcionários saíram para outros empregos por motivos salariais, prova disso é que houve saídas por razões salariais e perspectiva futura para Bancos estaduais e de menor porte como o BANPARÁ.

*A perda do conhecimento onera o tempo, comprometendo prazos e projetos, e que trazem prejuízos ao Banco.*

Essa saída constante desestimula os que ficam e os incentiva a saírem também, buscando melhores condições salariais e de ascensão. Não há qualquer medida por parte do Banco para retenção destes funcionários que detêm um grande conhecimento adquirido sobre a empresa e os negócios da empresa. Este é dos motivos do Banco deixar informações e trabalhos estratégicos nas mãos de terceiros, o que é considerado de alto risco para instituição.

**O Banco entende o valor dos serviços da área tecnológica, quando possuem dentro da instituição empregados terceirizados que são coordenados pelos empregados de TI do Banco da Amazônia S.A. recebendo duas e até três vezes mais que o salário pago pelo Banco aos seus funcionários de TI. Conforme comparativo abaixo:**

- Um empregado da TI, com cargo TC2 e função de Analista Pleno (com pelo menos 5 anos de experiência dentro do Banco) não chega a ganhar R\$ 20,00 a hora trabalhada.
- Já o valor pago ao terceirizado de TI chega a R\$ 100,00 a hora trabalhada, ou seja, Cinco vezes (5x) mais do que é pago para um funcionário concursado do Banco da Amazônia S.A., que pode realizar a mesma atividade com maior qualidade, retendo ainda o conhecimento técnico em profissionais da empresa.

## **PROBLEMAS DA TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA**

**Principal:** contrário aos normativos pátrios e à jurisprudência do TCU e do TST.

- Possibilidade de:
  - (i) encobrimento de gastos c/ pessoal;
  - (ii) contratações com base em critérios subjetivos.

### **O QUE É LÍCITO TERCEIRIZAR:**

• Serviços, e somente aqueles relacionados a atividade meio, sem a presença de pessoalidade (qualquer um pode executar) e subordinação direta (coordenação do preposto da contratada).

OBS: preocupação de que a mão-de-obra terceirizada venha a executar atividades de empregados da estatal (possibilidade da prática de ato antieconômico – julgados trabalhistas - Princípio da Primazia da Realidade).

Serviço secundário, porém não essencial à consecução dos objetivos institucionais.

### **O QUE É ILÍCITO TERCEIRIZAR: Mera e simples locação de mão-de-obra.**

RUBRICAS ORÇAMENTÁRIAS SELECIONADAS

ADM. INDIRETA

IGUALMENTE FORAM VERIFICADOS AUMENTOS NAS DESPESAS COM TERCEIRIZAÇÃO, REFERÊNCIA PDG (ORÇAMENTO DE CUSTEIO), RUBRICAS:

(i) 243000 - Serviços de terceiros; (ii) 243100 – Prestação de Serviço Técnico, Administrativo e Operacional; (iii) 243900 – Demais Serviços de Terceiros.

OBS: As rubricas selecionadas não esgotam os dispêndios com terceirização de mão-de-obra (já foram identificados casos de gastos com terceiros, área-lim, até no orçamento de investimentos, não relacionados a prestação de serviços sazonais).

### **TERCEIRIZAÇÃO VEDADA:**

- serviços finalísticos contínuos, em que não se exige notória especialização, para os quais há pessoal capacitado nos quadros da estatal.
- serviços cuja terceirização vá de encontro aos princípios da moralidade e da impessoalidade, ou em que não restou comprovada a legalidade e eficiência da terceirização.

### **RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS ESTATAIS**

Buscar, sob a orientação do DEST/MPOG, cumprir as determinações dos itens 9.1.1-9.1.3 do Acórdão nº 2132/2010-P-TCU, haja vista a constatação da existência de trabalhadores terceirizados ocupando postos devidos a empregados concursados, em afronta ao inciso II, art. 37 da C.F. e demais normativos e jurisprudências citadas.

Buscar tratar as particularidades relacionadas ao Princípio da Eficiência conjuntamente com os Princípios da Razoabilidade e Proporcionalidade, diante de determinados casos concretos, fazendo constar justificativas a respeito, de forma a proporcionar uma visão sistêmica das atividades desenvolvidas na estatal, além de permitir uma análise da política de pessoal adotada pela estatal.

**Fonte:** [http://www.planejamento.gov.br/link\\_secretaria.asp?cod=6351&cat=317&sec=4&sub](http://www.planejamento.gov.br/link_secretaria.asp?cod=6351&cat=317&sec=4&sub)