

**SELMA REGINA COELHO DE MATTOS**

**ESTUDO DA TERCEIRIZAÇÃO DO SETOR BANCÁRIO: UMA  
ABORDAGEM DOS ASPECTOS RELACIONADOS AO SIGILO BANCÁRIO.**

**Monografia apresentada ao Departamento de  
de Contabilidade, do Setor de Ciências Sociais  
Aplicadas, da Universidade Federal do Paraná  
como requisito para obtenção do título de  
Especialista em MBA Auditoria Integral.**

**Orientador: prof. Blênio César Severo Peixe**

**CURITIBA**

**2005**

## ÍNDICE

<b>PENSAMENTO</b> .....	<b>II</b>
<b>DEDICATÓRIA</b> .....	<b>III</b>
<b>AGRADECIMENTOS</b> .....	<b>IV</b>
<b>RESUMO</b> .....	<b>V</b>
<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	<b>1</b>
<b>2. METODOLOGIA</b> .....	<b>3</b>
<b>3. REVISÃO DA LITERATURA</b> .....	<b>4</b>
<b>3.1. ASPECTOS HISTÓRICOS DA TERCEIRIZAÇÃO</b> .....	<b>4</b>
<b>3.1.1. Terceirização a nível mundial</b> .....	<b>4</b>
<b>3.1.2. Terceirização no Brasil</b> .....	<b>5</b>
<b>3.1.3. Fundamentos da terceirização</b> .....	<b>6</b>
<b>3.2. FUNDAMENTOS DO SISTEMA BANCÁRIO</b> .....	<b>12</b>
<b>3.2.1. Terceirização em atividades básicas</b> .....	<b>18</b>
<b>3.2.2. Terceirização em atividades meio</b> .....	<b>18</b>
<b>3.2.3. Terceirização em atividades fim</b> .....	<b>19</b>
<b>3.3. IMPACTO DA TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO</b> ...	<b>20</b>
<b>3.3.1. Redução dos postos de Trabalho</b> .....	<b>22</b>
<b>3.3.2. Redução Salarial</b> .....	<b>23</b>
<b>3.3.3. Efeitos na qualificação da mão de obra</b> .....	<b>24</b>
<b>3.4. VANTAGENS E DESVANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO</b> .....	<b>26</b>
<b>3.4.1. Vantagens</b> .....	<b>26</b>
<b>3.4.2. Desvantagens</b> .....	<b>27</b>

<b>3.5. ASPECTOS LEGAIS DA TERCEIRIZAÇÃO</b> .....	27
<b>3.5.1. Processo de concorrência</b> .....	29
<b>3.5.2. Formalização dos contratos</b> .....	30
<b>3.5.3. Criação de passivo Trabalhista</b> .....	32
<b>3.6. CONSEQUÊNCIAS DA TERCEIRIZAÇÃO PARA AS ATIVIDADES FIM DO SISTEMA BANCÁRIO</b> .....	34
<b>3.6.1. Nova estrutura após a Terceirização</b> .....	34
<b>3.6.2. Efeitos no comportamento do perfil dos funcionários</b> .....	35
<b>3.6.3. Geração de expectativa Negativa</b> .....	37
<b>3.7. ASPECTOS REALACIONADOS AO SIGILO E A ÉTICA</b> .....	38
<b>3.7.1. Aspecto jurídico do sigilo bancário</b> .....	38
<b>3.7.2. Ética como fator fundamental no setor bancário</b> .....	41
<b>4. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	44
<b>5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	46
<b>6. ANEXOS</b> .....	47
<b>Anexo -I- Enunciado nº 331 do TST</b> .....	48
<b>Anexo -II- Lei Complementar nº 105 de 10/01/2001</b> .....	51
<b>Anexo -III- Código de Ética do Banco “Z”</b> .....	63

## PENSAMENTO

Se um dia já homem feito e realizado, sentires que a terra cede aos seus pés que as tuas obras desmoronam, que não há ninguém a tua volta para te estender à mão, esquece a tua maturidade, passa pela tua mocidade, volta a tua infância e balbucia entre lágrimas e esperanças as últimas palavras que sempre te restarão na alma.

Minha mãe;

Meu Pai.

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho ao meu filho e meu marido que souberam compreender a minha ausência e horas de dedicação ao curso.

Aos meus pais e irmãos que souberam compreender a minha ausência nos finais de semana em família.

## **AGRADECIMENTOS**

Ao fim de mais um degrau na escada do conhecimento, agradeço a Deus pela força e disposição para não desistir no meio da jornada.

Agradeço a todos que direta ou indiretamente contribuíram para que eu alcançasse mais este objetivo que tracei para minha vida, aos professores com sua arte de ensinar, aos velhos amigos que me apoiaram e aos novos amigos que ganhei nesta jornada, principalmente ao amigo Luiz Antonio Maciel.

Obrigado a todos.

## RESUMO

### **MATTOS, S.R.C., Estudo da Terceirização do Setor Bancário: Uma Abordagem dos Aspectos Relacionados ao Sigilo Bancário.**

O objetivo deste trabalho é mostrar a importância do sigilo bancário e como ele pode ser atingido pela terceirização do sistema financeiro. Através do histórico do sistema financeiro e da demonstração da invasão indiscriminada da terceirização em todos os setores da sociedade, inclusive em setores vitais como o setor de compensação dos bancos. Procuramos demonstrar que o advento da chamada nova técnica de administração moderna a "terceirização" e todos os demais impactos que se seguiram a esta mudança não estão sendo muito favoráveis para nossa sociedade. As mudanças nas relações de trabalho como: redução dos postos, a redução salarial e o efeito da qualificação da mão de obra. As muitas vantagens e desvantagens dessas mudanças. Os aspectos legais, como o processo de concorrência e a formalização dos contratos e a conseqüente criação de passivos trabalhistas para as empresas. As conseqüências da terceirização para as atividades fim sistema bancário, criando novas estruturas e mudando no perfil dos empregados remanescentes. O aspecto jurídico do sigilo contraposto ao interesse da terceirização, deixando de lado a ética e conseqüentemente comprometendo o sistema financeiro como um todo. Este é um assunto bastante polêmico, esta nova tecnologia muda a estrutura interna e externa das empresas a nível cultural, econômico e principalmente trabalhista. As mudanças ocorrem de forma brusca e quase sempre de surpresa, sem que haja uma preparação ou uma discussão prévia sobre as mudanças que se seguirão à sua implantação, sendo o corte de pessoal inevitável e traumático, a parte mais negativa da terceirização. Do nosso ponto de vista a terceirização tem um efeito devastador sobre o setor bancário, destruindo toda uma estrutura criada durante mais de 30 anos, colocando em cheque a credibilidade adquirida ao longo desse tempo e colocando em risco o sigilo bancário, direito fundamental garantido pela constituição.

## 1. INTRODUÇÃO

No mundo moderno a terceirização tornou-se um fenômeno, uma nova forma de administrar, uma maneira mais fácil de tirar das empresas os trabalhos considerados não essenciais para o objetivo final da produção.

Apesar de sua rápida propagação por todas as partes do mundo é considerado ainda um assunto bastante polêmico.

Vivenciando a realidade da categoria bancária nos últimos 20 anos, esse assunto tornou-se parte de nossa experiência de vida e através deste trabalho tentamos demonstrar o quanto tem sido prejudicial para a categoria bancária o advento da terceirização no setor.

A modernização dos sistemas e implantação de novas tecnologias e equipamentos, além das fusões de várias instituições, incentivadas por um programa brutal de desestatização, levou a grandes mudanças no cenário nacional, diminuindo significativamente o número de instituições financeiras e conseqüentemente o número de bancários.

Existem duas correntes bem definidas envolvendo a terceirização, uma chamada humanista, pois coloca-a como um sistema de parceria que visa o crescimento de quem produz, com foco no objetivo, deixando para um terceiro especializado os trabalhos que não fazem parte do produto final. O que para as grandes empresas tornou-se um fator fundamental.

Por outro lado existe a face desumana do processo, aquela que extermina as pequenas empresas e provoca desemprego nos grandes conglomerados em função da redução do quadro de pessoal.



Nossa proposta é demonstrar através da revisão da literatura das várias correntes, como este fato modificou o mapa da categoria bancária nos últimos 20 anos e a área financeira do país como um todo.

Esperamos com isso contribuir para uma possível mudança na forma alarmante do crescimento da terceirização, demonstrando a vulnerabilidade do sigilo bancário e o seu comprometimento com o advento da terceirização no setor de compensação.

Como manter o sigilo no setor bancário com o advento da terceirização?

## 2. METODOLOGIA

Composição da Metodologia: Texto corrido composto pela proposta de operacionalização do trabalho de pesquisa. Serão utilizadas as técnicas de pesquisa exploratória e descritiva, adotando-se a pesquisa bibliográfica, tendo como autores fundamentais para o projeto, Denise Fontanella, Lívio A. Giosa e Jerônimo Souto Leiria e o objetivo de reunir e sistematizar as informações quanto ao:

- Surgimento e objetivos da terceirização, como ela tornou-se tão presente nos nossos dias;
- Formas e aplicação da terceirização, o lado bom e o lado ruim desta nova técnica de administração;
- Vantagens e desvantagens deste processo de terceirização;
- Sistema Bancário como um todo, sua história e seu crescimento;
- O reflexo da terceirização bancária em nosso dia a dia, como isso afeta o dia a dia das pessoas;
- O reflexo da terceirização no sigilo bancário e as conseqüências disso para o mercado financeiro e o cliente;
- Todas as mudanças implantadas desde o surgimento da terceirização no Brasil e a invasão desta nova técnica no setor bancário nos últimos 20 anos.

### 3. REVISÃO DA LITERATURA

Será feito uma explanação sobre o sistema bancário, a terceirização e seus impactos nos diversos setores da sociedade, seu avanço no sistema bancário e as conseqüências desse avanço nos aspectos jurídico, trabalhista, sindical e ético.

#### 3.1. ASPECTOS HISTÓRICOS DA TERCEIRIZAÇÃO.

Neste item será apresentado os conceitos sobre a terceirização a nível mundial; terceirização no Brasil e os fundamentos da terceirização.

##### 3.1.1. Terceirização a nível mundial.

Seu surgimento no mundo capitalista teve origem nos EUA, logo após a expansão da II Guerra Mundial, onde as indústrias bélicas tinham como desafio, concentrar-se no desenvolvimento da produção de armamentos a serem usados contra as forças do Eixo, e passaram a delegar algumas atividades de suporte a empresas prestadoras de serviços, mediante contratação. O novo cenário pós-guerra levou as empresas a procurarem parcerias fortes a fim de diminuir o tamanho da máquina produtiva, tornando as empresas menores, mais eficientes e em condições de concorrer com mundo que já se mostrava em fase de globalização. A expressão inglesa "*outsourcing*", que significa "terceirização", passou então a ser adotada de forma plena e absoluta pelas empresa de todos os níveis.

### 3.1.2. Terceirização no Brasil.

No Brasil, a terceirização foi gradativamente implantada com a vinda para o país das primeiras empresas multinacionais, principalmente as automobilísticas e como consequência da recessão, que levou as empresas a buscarem a diminuição dos custos e minimização das perdas para se manterem no mercado. Hoje estas empresas são apenas montadoras, cercadas de outras pequenas empresas que são as responsáveis pela fabricação de tudo que será usado nas empresas montadoras. Cria-se uma dependência direta entre elas, porém sem o devido controle anterior quando tudo era fabricado na mesma empresa.

O conceito mudou ao longo do tempo. Nos anos 60 e 70, os chamados birôs de processamento eram uma modalidade deste serviço. Nas décadas de 80 e 90, começou a moderna terceirização, na qual grandes contratos foram assinados, transferindo a área de tecnologia de informação para uma empresa contratada. Nos dias atuais, pode-se definir terceirização como a entrega a terceiros para a realização de partes de seu negócio, visando a objetivos que sua companhia não alcançaria se fizesse internamente.

O advento da globalização fez com que a terceirização deixa-se de ser uma opção e passasse a ser a única forma de se manter no mercado e não morrer com a concorrência dos mercados mais fortes.

No Brasil o processo de terceirização deixou de ser incipiente; as empresas deslocam para as contratadas, além de serviços menos especializados, grande parte de atividades meio. Dessa forma, o processo de terceirização entre nós já expandiu-se muito, porém tem muito que se expandir, pois, além da transferência

dos serviços já citados, é possível se difundir mais entre as empresas, a terceirização de serviços especializados, o que já começou a ser implantado por grandes grupos econômicos e conglomerados financeiros.

### 3.1.3. Fundamentos da terceirização

Os objetivos precisam ser tão claros quanto à razão para terceirizar. Se a intenção da companhia é simplesmente cortar custos, as expectativas talvez sejam frustradas. Apesar de alardeada como um dos principais motivos, passar áreas que não são da sua competência para um terceiro, a economia nem sempre será alcançada.

Em alguns casos, o processo de terceirização pode até reduzir custos, mas os especialistas alegam que sua empresa deveria se preocupar com outros objetivos. Gastar menos é uma consequência, não o resultado final. Portanto, é necessário buscar outras motivações, além das financeiras, que, apesar de imediatas, não se sustentam ao longo do tempo com uma boa qualidade de serviços.

A terceirização (parceria cooperativada) refere-se a um processo de transferência de serviços desenvolvidos por uma empresa (contratante) para uma outra (contratada). A contratante deixa de realizar várias atividades - meio com seus próprios recursos e as passa para a empresa contratada, concentrando-se em sua atividade-fim, gerando ganhos em qualidade e competitividade.

O processo de terceirização é tido hoje como uma técnica moderna de administração que segundo, GIOSA (1994, p.11) "O objetivo único quando adotada

é atingir melhores resultados, concentrando todos os esforços e energia da empresa para sua atividade principal.”

As empresas devem ter as condições mínimas para que essa prática seja realmente efetiva e não sub-utilizada incorrendo em um insucesso. Necessita de um ambiente propício para ser realmente eficaz. Dessa forma as atividades estratégicas, gerenciais e operacionais permitirão uma eficaz aplicação da prática da terceirização.

Também uma condição para que a terceirização se consolide é que os prestadores de serviços estejam também preparados para assumir o papel de provedores de serviços profissionais de qualidade e a preços competitivos.

Primeiramente, as empresas devem articular e implantar uma estratégia para implementar a terceirização. Os seus gestores devem responder a questões como: a estratégia da terceirização está alinhada às minhas necessidades mercadológicas, estruturais e operacionais? Tenho bem claro quais são os motivadores que estão me movimentando na direção de utilização da terceirização (os motivadores mais comuns são: redução de custos, eficiência na utilização dos ativos, melhorar o nível de serviço ao cliente, obter vantagem competitiva, manter foco no negócio). Qual é o nível de integração que desejo formar com o meu parceiro? Existe alguma empresa capaz de fornecer o serviço que desejo e ao preço adequado? Quais as áreas da minha cadeia de valor que desejo terceirizar e quais as razões?

Depois de respondidas as questões acima, as empresas estarão aptas para um segundo passo, que é estruturação e formalização dos planejamentos, processos e operações de forma analítica e baseada em ferramentas. Estas ferramentas visam estabelecer diretrizes gerais para o relacionamento. São eles:

estabelecimento de procedimentos e métodos relativos às atividades terceirizadas; definição de indicadores de desempenho claros e acordados entre as partes; política para troca de informações quanto ao plano de comunicação e a forma; nível de formalização contratual exigido e a política de investimentos e seus financiadores.

Logo em seguida devem ser verificadas a tecnologia da informação disponível e a necessária para suportar as definições dos passos anteriores. Pois a integração completa entre as empresas tem que, necessariamente, ser suportada por uma tecnologia da informação que permita uma troca de informações entre a empresa e o provedor do serviço de forma a ter-se um efetivo planejamento, execução e controle das operações conforme contratado. Essa mudança ainda deve ser realizada dentro da política de troca de dados e informações planejados e de forma segura.

Por último as empresas que desejem praticar a terceirização devem ter o planejamento e a avaliação dos seus resultados na pauta dos principais executivos da instituição. A participação da alta diretoria na elaboração da estratégia e avaliação dos resultados é de fundamental importância para respaldar a prática e garantir a sua valorização por parte dos envolvidos no processo, visto que muitos casos de insucesso já ocorreram por não se levar em consideração o papel fundamental do planejamento e o gerenciamento do modelo de terceirização.

Após essas etapas, as empresas poderão praticar a terceirização de forma efetiva e com grandes possibilidades de retornos quantitativos e qualitativos sobre os investimentos realizados.

Assim, fica bem claro que a terceirização não é por si só um passe para uma performance superior, mas uma etapa posterior que deve ser precedida de uma estruturação interna com a finalidade de primeiramente obter um nível de eficácia

que habilite as empresas a darem o passo seguinte na busca da eficiência/eficácia empresarial.

Para FONTANELLA (1994, p.19) “A terceirização é uma tecnologia de administração que consiste na compra de bens e ou serviços especializados, de forma sistêmica e intensiva, para serem integrados na condição de atividade meio à atividade fim da empresa compradora, permitindo a concentração de energia em sua real vocação, com intuito de potencializar ganhos em qualidade e competitividade”.

Existem ainda outros conceitos segundo GIOSA (1994, p.14) “Terceirização é a tendência de transferir, para terceiros, atividades que não fazem parte do negócio principal da empresa”. Ou;

“Terceirização é uma tendência moderna que consiste na concentração de esforços nas atividades essenciais, delegando a terceiros as complementares”. Ou;

“Terceirização é um processo de gestão pelo qual se repassam algumas atividades para terceiros – com os quais se estabelece uma relação de parceria – ficando a empresa concentrada apenas em tarefas essencialmente ligadas ao negócio em que atua”.

As organizações vivem um momento que não tem outra alternativa senão continuar buscando aumentar a competitividade – sua capacidade de atrair clientes, oferecendo produtos e serviços que sejam considerados relevantes, caso contrário, por um tempo curto que seja, estará ameaçada a ser extinta ou “engolida” pela concorrência que tornar –se mais e mais forte.

A constante luta pela competitividade exige que as empresas estejam o tempo todo em estado de alerta para os importantes movimentos ao seu redor



(globalização - em todo o planeta) e sejam capazes de responder a essas mudanças com rapidez e eficiência.

A empresa deve ser capaz de desenvolver e oferecer ao mercado, de maneira apropriada e no momento oportuno, novos produtos e serviços que seus clientes desejem ou possam desejar, e mais que os clientes queiram e possam comprar.

A empresa terá de oferecer tais produtos e serviços a preços competitivos em relação aos seus concorrentes, o que tende a complicar as coisas ainda mais, considerando que os concorrentes serão obrigados a agir do mesmo modo.

Para vencer essa disputa, a empresa terá de operar com custos competitivos, que lhe permitam oferecer produtos e serviços com uma margem razoável de lucro.

Na medida em que consiga reduzir os custos de produção, bem como outros custos, para que não pesem excessivamente na composição de preços, a empresa tem maiores chances de obter o sucesso desejado, ou ainda, conseguindo maior produtividade, tornando os recursos humanos mais capacitados, por meio de treinamento, pela racionalização ou simplificação do trabalho, pela eliminação de atividades que não agregam valor ao seu negócio e, principalmente, pela introdução de tecnologias de ponta.

Assim, as empresas devem buscar constantemente novos e melhores meios de, ao mesmo tempo, reduzir custos e melhorar a qualidade de seus produtos e serviços, caso contrário suas chances de competir no mercado decrescerão rapidamente.

Nessa permanente batalha por eficiência, as empresas que permanecem no mercado são justamente aquelas que conseguem extrair resultados efetivos de seus esforços.

Um dos procedimentos mais freqüentemente utilizados, dentro da ampla gama de possibilidades de ação nesse sentido, é a TERCEIRIZAÇÃO de atividades e serviços.

Por intermédio da terceirização as empresas buscam maior agilidade na produção e maior flexibilidade nas atividades da empresa, garantindo competitividade no mercado interno e externo, sendo a redução de custos o fator preponderante.

Responde no seu ponto de vista a pergunta, Por que terceirizar?

Porque é saudável, a empresa se organiza, revisando a sua saúde interna, através de mudanças estruturais, culturais e sistêmicas, garantindo resultados e motivando o corpo funcional.

Porque é mais negócio, a empresa, com a terceirização, irá voltar-se totalmente para a sua atividade principal, otimizando os seus recursos, desenvolvendo práticas precisas para o atingimento das metas e treinando os seus talentos humanos para conquistar os resultados e desafios propostos.

Porque agiliza, a empresa, voltada para a sua missão básica, irá estar presente em todas as operações que levem-na a se adequar ao novo modelo organizacional. Com isso, sem preocupar-se operacionalmente com as ditas "atividades secundárias", as empresas terão mais competitividade e agilidade na consecução de suas operações e mais rapidez na tomada de decisão em razão dos novos objetivos.

Porque, é estratégico, esta visão estratégica é fundamental para se entender a correta aplicação do conceito da terceirização.

(GIOSA, 1994, p.17-18).

A grande dificuldade na hora de implantar a terceirização dentro das empresas fica por conta da forma como esta será divulgada junto ao corpo funcional. Existe uma resistência natural à terceirização, pois o público interno conhece suas conseqüências em relação ao corte de pessoal e as mudanças que se seguem após a sua implantação. É necessário todo um planejamento, partindo da cúpula da empresa, até o chão de fábrica que são os funcionários menos especializados.

Criando uma cultura do que virá a acontecer na seqüência da terceirização e especificamente o que será terceirizado na empresa. Desta forma é possível amenizar os impactos sociais e as conseqüências nas atitudes dos funcionários na reestruturação que se seguirá, além de buscar uma forma de amenizar através da realocação de pessoal o impacto do desemprego que ocorrerá inevitavelmente no primeiro momento.

### 3.2. FUNDAMENTOS DO SISTEMA BANCÁRIO.

Um sistema Bancário consiste numa rede integrada de bancos comerciais com o poder legal de realizar três funções básicas: receber depósitos à vista e a prazo, conceder empréstimos e facilitar a transferência de fundos financeiros por toda a economia. Essas três funções exigem uma estreita cooperação entre os elementos do sistema, por exemplo, no caso de empréstimos que, de tão vultosos, colocariam em risco os ativos de um único banco, cooperação essa regida pelo Banco Central, como Banco dos Bancos.

Será examinado, a evolução do Sistema Bancário Nacional e dos instrumentos oficiais de controle monetário nas últimas três décadas, registrando, também algumas perspectivas do futuro próximo.

Diga-se desde logo que se foi um dos mais importantes períodos da vida econômica e financeira do País, caracterizado por um processo inflacionário crônico que chegou ao ápice em 1963/1964. Nesses trinta anos, a inflação crescente e uma legislação desatualizada e irrealista em alguns aspectos causou graves danos ao sistema bancário, que ainda hoje suporta inconveniências dessa origem. Daí poder

afirmar-se que, o sistema brasileiro de crédito ofereceu notável exemplo de solidez e flexibilidade, pelo seu excelente desempenho de tarefa imensa de financiar o desenvolvimento do País, superando toda a sorte de percalços, e pela sua adaptação sempre rápida e oportuna às renovadas exigências do processo desenvolvimentistas. E disso dá prova o fato de que a estrutura dos bancos comerciais tem sido mais objeto de simples regulamentação, mediante a qual as autoridades acolhem e sancionam práticas adotadas pioneiramente pelas instituições privadas, enquanto que reformas de maior profundidade têm se aplicado principalmente às demais instituições financeiras e aos órgãos oficiais de fiscalização e controle, assim como aos institutos financeiros públicos.

#### a) Sistema Financeiro no Brasil

O Sistema Financeiro no Brasil é composto de um conjunto de instituições financeiras que, com a utilização dos instrumentos financeiros, operacionaliza as atividades do sistema, administrando, controlando ou transferindo recursos financeiros. O desenvolvimento do mercado financeiro nos dias de hoje e o surgimento de instituições especializadas, tem trazido uma série de vantagens à economia nacional.

Esta evolução e de extrema importância para que:

- As captações das empresas tenham um custo reduzido;
- Instituições financeiras especializadas em determinados setores possam atender de forma mais eficiente a determinados e complexos setores da atividade econômica;
- Haja diversificação das alternativas de aplicações financeiras;
- Ocorra uma diminuição dos riscos e dos custos das transações com recursos financeiros;

- Aumente-se a liquidez dos títulos de crédito existentes no mercado.

Somente um mercado maduro e profissional pode oferecer estas condições.

A estrutura atual do sistema financeiro nacional resultou da reforma bancária levada a efeito no biênio 1964-65. Este sistema engloba dois subsistemas: o normativo e o de intermediação. O subsistema normativo engloba o Conselho Monetário Nacional, o Banco Central do Brasil e a Comissão de Valores Mobiliários. Do subsistema de intermediação fazem parte os chamados agentes especiais (Banco do Brasil e Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES) e as demais instituições bancárias, não bancárias e auxiliares.

O sistema financeiro brasileiro é, em muitos sentidos, único em comparação com os sistemas financeiros encontrados em outros países em desenvolvimento. Economias subdesenvolvidas e em desenvolvimento normalmente exibem sistemas financeiros que se resumem à existência de bancos comerciais, que se encarregam apenas das operações financeiras mais fundamentais, como a captação de depósitos e realização de empréstimos. O grande desafio do desenvolvimento econômico, no que se refere ao sistema financeiro, é o de ser capaz de oferecer não apenas um volume de serviços que cresça tanto quanto a demanda, mas que se diversifique no grau necessário para satisfazer a procura por serviços sempre mais variados por parte tanto de investidores quanto de demandantes de recursos. É neste sentido que o sistema financeiro brasileiro é único: comparado com países com grau de desenvolvimento similar, ou mesmo mais avançado, é certamente o que exhibe um setor financeiro mais diversificado, dinâmico e inovador, instituições financeiras nacionais sólidas e competitivas e mercados de títulos com alta liquidez,

favorecendo o aplicador. Em paralelo, porém, o sistema financeiro brasileiro exhibe também graves limitações, particularmente no seu papel de suporte ao crescimento econômico, dando pouco apoio a demandantes de recursos e contribuindo muito menos do que poderia para que o país aproveite suas potencialidades.

De certo modo, ambas as características, isto é, seu grau de sofisticação tanto quanto sua inadequação às demandas de apoio ao crescimento econômico que se colocam na atualidade resulta de uma mesma raiz: a elevada e persistente inflação que marcou a operação da economia brasileira dos anos 1960 até o plano real em 1994.

O modo pelo qual a economia brasileira conviveu com este longo episódio inflacionário foi bastante peculiar. Em outros países que sofreram de mal similar, o público reagiu à corrosão do valor da moeda nacional fugindo para o dólar americano. No caso brasileiro, a fuga se deu em favor de ativos financeiros indexados, criados principalmente pelo governo, mas também, ainda que em grau significativamente menor, pelo setor privado. Estes ativos eram em parte criados pelo sistema financeiro, mas mesmo aqueles criados pelo governo eram comercializados pelas instituições financeiras que os ofereciam ao público ou os usavam como lastro para sua captação de recursos. Assim, a fuga à moeda nacional, no caso brasileiro, longe de enfraquecer as instituições financeiras domésticas, abriu-lhes novo e promissor campo de atividades. Em contraste, em países como a Argentina, dentre muitos outros, a fuga para o dólar americano retirou ao sistema financeiro local qualquer possibilidade de sobrevivência.

A Constituição de 1988 também contribuiu para a fixação de aspectos importantes do sistema existente no Brasil hoje. A Assembléia Constituinte tornou a organização do sistema financeiro matéria constitucional (que, no entanto, aguarda definição até hoje). Alguns traços da estrutura financeira brasileira refletem esta indefinição regulatória. O mais visível deles é sem dúvida o que se refere à participação de bancos estrangeiros no sistema bancário doméstico. No momento, a entrada de novas instituições estrangeiras está proibida, exceto nas situações em que o Presidente da República julgue esta entrada necessária. Foi com base neste dispositivo que, entre 1996 e 1998, vários bancos estrangeiros receberam permissão de se instalar no país, aumentando sua participação nos ativos totais do setor bancário de 8,4%, em 1993, para 23,9% em 2000. No entanto, também traço peculiar ao Brasil, a liderança do setor foi mantida por bancos nacionais. Dentre os 6 maiores bancos do país, dois são oficiais, três são privados com controle nacional e apenas um é estrangeiro. Em setembro de 2002, os 50 maiores bancos do país detinham ativos no valor de R\$ 1,198 trilhão (aproximadamente US\$ 332 bilhões, a uma taxa de câmbio de 3,60 reais por dólar), representando 96,7% do total dos ativos bancários.

O fim da inflação em 1994, estreitou dramaticamente o mercado bancário brasileiro. A participação do setor financeiro no PIB passou de 15,6% em 1993 para 6,9% em 1995. A transição para a estabilidade foi ainda dificultada pelos impactos da crise mexicana de 1994/5, que levaram o Banco Central a adotar medidas excepcionais de controle monetário e esfriamento da economia. O choque causado por estas duas mudanças levou o sistema bancário brasileiro ao limiar de uma crise de grandes proporções, afinal evitada pela criação do PROER, programa de

financiamento de reestruturação do setor bancário, pelo qual bancos saudáveis obtinham facilidades para adquirir bancos problemáticos. O programa, apesar das críticas que recebeu, foi indubitavelmente eficiente para facilitar a adaptação do sistema bancário à estabilidade de preços.

A força acumulada pelos bancos durante o período inflacionário e a pronta ação do Banco Central em evitar a ocorrência de uma crise de maiores proporções, em conjunto com os esforços para a modernização da supervisão financeira, através da adesão ao Acordo da Basileia (Diminuição dos ativos fixos das instituições financeiras, que tem levado os bancos a vender suas agências e firmarem contratos de aluguel por tempos determinados de 10 a 20 anos), acabaram por reforçar a saúde das instituições financeiras operando no país, especialmente as de propriedade nacional. Por outro lado, a continuidade dos desequilíbrios fiscais e externos da economia brasileira fez com que a expectativa de que os bancos dessem apoio vigoroso às atividades do setor privado fosse, até o momento, amplamente desapontada.

O sistema financeiro brasileiro é constituído no presente por um conjunto de instituições bancárias bastante sólidas, bem capitalizadas, e capazes de aproveitar de forma ágil e eficiente às oportunidades oferecidas pelo mercado. Por outro lado, sua eficiência macroeconômica deixa muita a desejar, menos pela incapacidade das instituições do que pela persistência de incentivos adversos ao crescimento.

O sistema financeiro hoje é composto por grandes conglomerados, houve nos últimos 10 anos uma redução muito grande do número de bancos em



função de fusões, aquisições e falências. Esta redução do número de bancos, reduziu, significativamente também a classe bancária.

### **3.2.1. Terceirização em Atividades Básicas.**

As atividades básicas, foram as primeiras a ser terceirizadas, as empresas de limpeza e vigilância, foram a vanguarda desse processo e na seqüência várias outras atividades tidas como serviços menos especializados, também seguiram o mesmo caminho, são eles: manutenção de prédios, manutenções hidráulicas e elétricas, alarmes, telefonia, restaurantes e outros serviços cuja mão de obra é de nível médio. Todos estes serviços passaram a ser desvinculados da administração direta e redirecionado para empresa especialistas nestes trabalhos, desta forma as grandes empresas não mais contratam um vigilante, mas uma empresa de vigilância, que se responsabiliza, por todos os detalhes e pormenores, antes de responsabilidade da contratante.

### **3.2.2. Terceirização em Atividades Meio.**

Atividades -meio são aquelas que não coincidem com os fins da empresa contratante.

A terceirização não deve ser usada para encobrir deficiências ou alcançar de forma imediata às metas de lucratividade das empresas, pois assim os objetivos estariam comprometidos.

O sistema bancário vem terceirizando de forma brutal suas atividades meio, como serviços de expedição, microfilmagem, almoxarifado, recrutamento e seleção,

gráficas, serviços de transporte; processamento de dados; cobrança; sistemas de suporte, *telemarketing*, manutenção de equipamentos e auto atendimento, também uma parte de seus serviços contábeis e jurídicos já se encontram em mãos de terceiros, muitas vezes gerando conflitos entre os funcionários internos e os terceirizados. O alto índice de terceirização chega a descaracterizar determinadas empresas, que quando procuradas pelo cliente são direcionadas a outro local onde é realmente processado o serviço ou produto fruto da reclamação do cliente/consumidor. Quando o cliente liga para algumas instituições financeiras por exemplo para pedir informações ou mesmo fazer uma reclamação, são direcionados para os sistemas de suporte “nos famosos 0800”, que são empresas contratadas e que na maioria das vezes não satisfazem com suas respostas e soluções.

### **3.2.3. Terceirização em Atividades Fim.**

Se um estabelecimento bancário contrata empresa de serviços de vigilância, trata-se de contratação de atividades - básicas, mas se contrata empresa de serviços de caixa trata-se de atividade – fim. Se um colégio se vale de empresa de limpeza, a atividade contratada é básica, mas se contrata uma empresa de professores a situação caracteriza-se como contratação de atividade – fim, porque as aulas são a finalidade do colégio. Sendo assim a atividade fim de uma empresa é o objetivo principal seja de uma indústria, seja de um banco ou outro tipo qualquer de atividade. O objetivo final de uma empresa não pode ser terceirizado segundo a legislação vigente, apenas as atividades – básicas e meio.

A última atividade já terceirizada por muitas instituições bancárias é o serviço de compensação, este sim, vem gerando grande polêmica no meio financeiro, pelo seu aspecto sigiloso e por ser considerado atividade fim do sistema bancário.

Vale lembrar que a terceirização das atividades-fim de uma empresa não é permitida pela lei. Decisões recentes como a do TST, que considera ilegal a terceirização dos serviços de compensação de cheques só reitera o que todos já sabem. O problema é que alguns sabem, mas não cumprem.

### 3.3. IMPACTO DA TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A Escala terceirizante, hoje está presente em amplos setores da economia. Os setores mais atingidos são: Vigilância, transporte, telefonia, Administração de Pessoal, Manutenção, Comunicação Social, Jurídico e outros.

A supressão dos postos e os trabalhadores não alocados nas terceiras provocam além do desemprego, a necessidade de reestruturação e reciclagem dos trabalhadores. Existem ainda os trabalhadores que uma vez alocados nas terceiras não conseguem se adaptar a nova condição de trabalho e acabam saindo, engrossando ainda mais a fila dos desempregados.

A diminuição da massa de empregos diretos acaba provocando uma significativa redução do número de sindicalizados, abalando a estrutura e mobilização dos sindicatos, gerando assim uma certa paralisia na classe trabalhadora, que deixa de lutar por seus direitos para “garantir” seus empregos. Para os empresários isso é muito vantajoso, pois de certa forma conseguem afastar de suas empresas o fantasma das greves.

Jerônimo Souto Leiria, não se faz de rogado ao afirmar:

Uma questão delicada, mas que, no momento atual não pode ser relegada a segundo plano, está relacionada com os movimentos reivindicatórios dos trabalhadores que, às vezes, acabam em operações do tipo “tartaruga” ou mesmo em paralisações. Em mais de uma ocasião, ficou demonstrada a adequação estratégica da terceirização. Desta forma, com os serviços de vigilância, telefonia, alimentação, transporte, pessoal, entre outros, já terceirizados, as empresas obtêm a agilidade necessária para pôr fim a conflitos internos e externos. Com a contratação de terceiros, portanto, é muito fácil o controle da atividade-fim e de seu cronograma de produção. (LEIRIA, 1995, P. 27 e 28).

O autor acima citado grande defensor da terceirização deixa bem claro em seu texto o quanto a terceirização pode desestruturar os direitos trabalhistas e a organização das classes trabalhadoras.

As relações com os sindicatos, vem sofrendo grandes transformações, os grandes sindicatos como os metalúrgicos, não estão alheios os processos de terceirização que vem sendo implantado na maioria das empresas e passaram a buscar junto aos funcionários das novas empresas criar uma central de trabalhadores, para não perder a força na hora da negociação, pois as contribuições sindicais que antes eram direcionadas para uma única entidade sindical, passou a ser pulverizadas em varias entidades pequenas e sem expressão na hora de negociar. Assim o novo modelo exige adaptabilidade por parte dos sindicatos. Na classe bancária porém não existe este processo, pois os funcionários demitidos em função da terceirização, diminuem os números da categoria e os funcionários das empresas prestadoras de serviços, não são considerados bancários, impossibilitando um junção dos sindicatos para pela união de forças continuarem brigando pelos seus direitos e objetivos comuns.

O Brasil possui aproximadamente 400 mil bancários. Mas um contingente correspondente à metade desse número trabalha no sistema financeiro à margem dos direitos estabelecidos nos acordos coletivos: são os trabalhadores terceirizados.

Comerciários, promotores de vendas, operadores de teleatendimento, securitários, as denominações variam, mas todos podem estar trabalhando em banco exercendo as funções de bancários, mas sem o salário e os direitos da categoria.

### 3.3.1. Redução dos postos de trabalho.

O motivo primeiro de toda terceirização é a redução de custos, ou melhor a redução de pessoal, esta redução está intrínseca no processo. Em algumas situações a troca de tecnologia para obtenção de competitividade pode até ser apontada como o principal objetivo, porém a maioria das empresas objetivam apenas reduzir custos, literalmente enxugar a máquina e isto gera necessariamente corte de pessoal.

A terceirização atinge em cheio os empregos diretos, reduzindo-os de forma substancial, a começar pela diminuição de seus organogramas, diminuindo funções e eliminando várias funções de controle e parte da hierarquia da empresa. A criação de novos postos nas terceirizadas não chega a compensar os empregos extintos. A terceirização implica em aumento da rotatividade da mão-de-obra e conseqüente aumento do nível de desemprego, num primeiro momento a empresa que opta pelo processo de terceirização tende a dispensar um grande número de funcionários que serão substituídos pelos da terceirizada e embora as terceiras

contratem para atender seu novo cliente, nunca chegam a suprir os empregos extintos na terceirização. O choque cultural que ocorre entre os empregados e os terceirizados pode levar a um desalinhamento dos objetivos da organização e conseqüências ainda piores para o nível de emprego. Além de eliminar empregos, a terceirização vem reduzindo os benefícios dos trabalhadores junto às empresas prestadoras de serviços em nível preocupante.

Sem se preocupar com os talentos humanos existentes em suas empresas, os empresários quando decidem pela terceirização, acabam num primeiro momento, demitindo parte preciosa de sua equipe, na fase de reestruturação após a terceirização é que se dão conta disso, pois acabam tendo que contratar especialistas em determinadas áreas. Diante disso conclui-se que o empresário que não sabe demitir, também não sabe contratar.

Os pontos negativos para o trabalhador e como conseqüência, para a sociedade é o aumento da rotatividade de trabalhadores, à redução dos direitos trabalhistas, o crescimento do mercado informal e do sub-emprego.

FONTANELLA (1994, p.24); “Diminuir o quadro de pessoal e escolher fornecedores usando o menor preço, via de regra, coloca sob forte ameaça o futuro da empresa”.

### **3.3.2. Redução Salarial.**

A redução dos salários é outra conseqüência visível no processo de terceirização. Os trabalhadores diretos dispensados, têm um poder aquisitivo em média maior que o trabalhador da terceira, salário este conquistado ao longo do

tempo através de negociações e lutas, já os terceirizados em sua maioria recebem um salário bem menor, por não pertencer a uma classe trabalhadora que seja organizada e que lute pela melhoria salarial destas empresas que prestam serviços a outras. Estas empresas na maioria das vezes preferem trocar o funcionário a aumentar o salário para mantê-lo, agravando o alto índice de rotatividade existentes nas terceiras. Assim o fechamento dos postos diretos e a contratação de empresas terceirizadas, leva a uma queda do poder aquisitivo do trabalhador. Reduzindo a massa salarial como um todo. A redução da massa salarial tende a enfraquecer o poder de compra influenciando inclusive na economia como um todo.

O aumento da rotatividade, provoca além da queda dos salários, a queda da qualidade dos serviços prestados, pelo não comprometimento desses funcionários “passageiros”.

Não valorizados e com uma baixa auto estima em função de sua posição e baixos salários dificilmente encontra-se funcionários de terceiras com muito tempo de casa, estão sempre buscando outros horizontes e com isso acabam se prejudicando, pois não se especializam para enfrentar o mercado de trabalho.

### **3.3.3. Efeitos na qualificação da mão de obra.**

FONTANELLA, (1994, p.27); “Quanto mais se avança no campo das teorias e técnicas administrativas, mais se verifica que o diferencial da empresa está no fator humano, no comportamento de sua equipe de trabalho. De nada adianta contar com uma avançada tecnologia e instalações físicas de primeira linha, se não existirem pessoas qualificadas e engajadas nos objetivos da empresa”.

A mão-de-obra qualificada, treinada e inteirada no processo da empresa é substituída por empresas terceirizadas que se dizem especialistas no seguimento em que prestam serviço, porém sabe-se de antemão que a alta rotatividade dos trabalhadores das terceiras, faz com que estes não cheguem à especialização necessária e oferecida pelas prestadoras, podendo a contratante ter o seu produto ou serviços comprometidos.

Enquanto a equipe direta da empresa está engajada do processo produtivo, objetivando alcançar a missão de fazer a empresa crescer, a escolha errada de um parceiro na hora de terceirizar pode por tudo a perder, pois o perfil dos profissionais da terceira pode não se adaptar as necessidades da contratante. É necessário que se leve em conta que uma equipe pré-existente, receberá um novo colaborador que é a terceira, onde poderá haver ou não uma adaptação, e nisto pesa também o lado econômico e financeiro. Os funcionários diretos que permanecem na empresa, tem a partir do processo de terceirização que adotar uma nova postura dentro da empresa, pois os seus afazeres e responsabilidade sofrerão também grandes transformações, assim como as grandes transformações por que passará a empresa, seu perfil será de muitas formas alterados. O papel de gestor na administração tradicional já é bastante complexo, na terceirização passará a ser ainda maior. Onde o gestor fazia e mandava, agora terá que negociar, procurar e fazer, acrescentando e muito suas obrigações e decisões.

As empresas após o processo de terceirização, passam a buscar profissionais altamente especializados, para as funções remanescentes. Quem acompanha os processos de recrutamento e seleção de pessoal nas empresas, sabe o quanto é difícil identificar um profissional com formação técnica e experiência consistente num



do segmento da atividade industrial, comercial ou mesmo do setor de prestação de serviços.

### **3.4. VANTAGENS E DESVANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO**

Neste item, vamos apresentar as vantagens e desvantagens da terceirização.

#### **3.4.1. Vantagens da terceirização**

Desenvolvimento econômico; Possibilidade de estreitar o foco dos negócios da empresa na sua área de atuação; Redução do esforço na realização das atividades – meio; Aumento da qualidade em virtude da "liberação" da força de trabalho para atuar em uma melhor gestão da qualidade; Redução dos desperdícios - (de meios e métodos); Possibilidade de ganhos de flexibilidade produtiva e gerencial; Aumento da especialização do serviço; Possibilidade de realizar um maior esforço no treinamento e no desenvolvimento profissional dos empregados em atividade; Possibilidade de implantar processos de maior agilidade nas decisões do "negócio foco"; Possibilidade de maior lucratividade em virtude de uma boa gestão contábil; Favorecimento na convivência com uma "economia de mercado". (economia de escala; demanda maior: contrata, demanda menor: rescinde); Redução dos níveis hierárquicos; Redução do quadro direto de empregados; Diminuição do risco de sucateamento dos equipamentos, durante a recessão; Pulverização da ação Sindical; Melhor comunicação interna; Aumento da competitividade; Diminuição do corporativismo.

### **3.4.2. Desvantagens da Terceirização**

Risco "danos na imagem" organizacional em virtude do desemprego e não absorção da mão-de-obra na mesma proporção; Perda do vínculo "saudável" para com o empregado; Maior possibilidade de conflito com os sindicatos; Custo das demissões que ocorrem na fase inicial; Resistências e conservadorismo por parte do corpo empresarial; Gradativa perda de contato com as atualizações da legislação trabalhista; Dificuldade de aproveitamento dos empregados já treinados; Custo em administrar as mudanças na estrutura do poder; Risco de a empresa ter que alocar pessoal próprio - e claro - para coordenar os contratos; Perda dos parâmetros de custos internos e visão reduzida (reducionismo por especialização) dos processos sócio-produtivos; Dificuldade de encontrar a parceria ideal; Aumento da dependência de terceiros; Possibilidade de perda da identidade cultural da empresa, em longo prazo; Desconhecimento da Alta Administração.

### **3.5. ASPECTOS LEGAIS DA TERCEIRIZAÇÃO**

O Ministério do Trabalho é o órgão Governamental responsável por qualquer impasse que possa ocorrer em relação à terceirização nas empresas. A legislação ainda não é muito clara com relação à terceirização, deixando muitas dúvidas e as chamadas brechas da lei, desta forma os empresários mais conservadores preferem não terceirizar a ter problemas trabalhistas. Existem já algumas leis que podem ser estudadas, com relação à terceirização:

- Lei 6019/74 (trabalho temporário);
- Lei 7102/83 (serviços de vigilância);

- CLT art. 455 (consagra a responsabilidade solidária do empreiteiro com o sub-empreiteiro, excluindo o proprietário);
- Lei 8219/91 art. 30 (para as obrigações previdenciárias a responsabilidade é solidária, incluindo o proprietário);
- Enunciado 256 súmula TST (vincula o empregado da empresa prestadora de serviços com o tomador);
- Enunciado 331 súmula TST (vincula a contratação de trabalhadores por empresa interposta).

Existem muitos elementos que nos levam a uma reflexão sobre o Direito do Trabalho, Redução Salarial, Desmobilização Sindical, Alta rotatividade de mão de obra, levando a diminuição do poder político da classe trabalhadora. Com todas estas mudanças os direitos trabalhistas tendem a sofrer grandes retrocessos. Com as novas condições impostas pelo “**progresso**” a tendência dos trabalhadores é de não lutarem mais por seus direitos, por medo da repressão e principalmente do desemprego, fantasma de todos os tempos.

São muitos os estudos doutrinários do direito do trabalho sobre a questão da terceirização, artigos iniciados na Europa com a preocupação originária de evitar o que os franceses denominaram *marchandage*, que é a intermediação de mão-de-obra como expediente para contornar ou fraudar os direitos trabalhistas.

Assim como argumento contrário à terceirização poderia destacar que;

- Afeta o núcleo do contrato individual de trabalho CLT;
- Reduz os direitos do empregado quanto a promoções, salários, fixação na empresa e vantagens decorrentes de convenções e acordos coletivos.

### 3.5.1. Processo de Concorrência.

Juridicamente as empresas terceirizadas devem ser idôneas ter capacidade econômica, capital real, mão-de-obra regulada de acordo com a lei e se restringir a serviços especializados. Os serviços devem estar ligados a atividade meio e não a atividade fim. Deve-se buscar uma empresa qualificada e não a que oferece menor custo.

Quando a empresa se propuser a terceirizar tem que buscar um parceiro que lhe ofereça no mínimo um serviço igual ao que é feito na empresa, ou então um serviço bem melhor.

Deve-se estudar a história do terceiro e analisar a qualidade ou potencial de qualidade de seus serviços.

A Terceirização teoricamente só dará certo se as empresas contratantes tiverem ao seu lado empresas prestadoras de serviços que estejam totalmente aliadas e integradas às suas necessidades, caso contrário fatalmente não alcançarão o sucesso desejado. Quando os trabalhos são executados por uma empresa, esta tem total controle sobre o processo e se for necessário para cumprir uma tarefa no prazo, poderá lançar mão de horários extraordinários e mutirões com seus funcionários, pois tem autoridade para isto. Esta situação tem que estar muito bem esclarecida, quando a empresa decide terceirizar, pois a empresa contratante não terá o mesmo poder sobre os funcionários da terceira, por isso estes detalhes devem ser muito bem esclarecidos, quando for efetuado o contrato com a prestadora de serviços, qualquer quebra de prazo pode comprometer a imagem da contratante.

### 3.5.2. Formalização dos Contratos.

Para que a empresa não saia prejudicada e nem prejudique a empresa com quem se propôs a manter uma parceria de terceirização, se faz necessário um contrato que deve ter um aspecto formal e legal.

Na da escolha da contratada, para que se possa garantir os resultados econômicos, é viável que se faça um estudo do porte do seu patrimônio e que se acompanhe na prática sua idoneidade com o Estado e seus empregados.

Depois de definido o prestador de serviço, a empresa contratante deverá propor assinatura de um contrato, para que se tenha um aspecto formal da relação entre as partes. A formalização contratual torna-se um instrumento de apoio e suporte da operação. O estabelecimento de regras de relacionamento entre as partes e uma base juridicamente adequada são essenciais para o bom termo do contrato.

Tanto a contratante, quanto a contratada, tem que deixar bem claro onde começa e onde termina suas responsabilidades, evitando assim surpresas desagradáveis, quando o processo já estiver em pleno andamento.

Alguns pontos básicos devem ser observados na caracterização do documento, como:

- Observar o contrato social, definindo bem, as obrigações e os direitos de cada uma das partes;
- Necessário se faz um posicionamento equilibrado para que não ocorra subordinação de uma parte ou outra;

- Em vista da autonomia das empresas envolvidas, não se deve detalhar cláusulas contratuais, para que não haja submissão de uma das partes, principalmente o prestador;
- Os contratos devem ter cláusulas específicas sobre as responsabilidades trabalhistas, a fim de que os trabalhadores não sejam prejudicados e a empresa contratante não acabe arcando com o passivo trabalhista.

Segundo GIOSA um contrato deve ter a seguinte estrutura e itens específicos:

- Introdução
  - objetivo
  - as partes envolvidas
- Obrigações
  - a participação das partes
- Prazo de Vigência
- Preço no Período
- Condições de Reajuste
- Forma de Pagamento
- Execução das Tarefas
  - as técnicas
  - o uso de tecnologia
  - o treinamento e desenvolvimento
  - os parâmetros de medição da qualidade
- Itens de Controle/auditoria operacional
- Forma de rescisão
- Garantias
- Riscos

- Responsabilidades das partes
- Reparação de eventuais danos  
como faze-lo
  
- O foro  
a discussão das lides
- As Assinaturas  
a data
- As testemunhas  
duas no mínimo (art 135 do Código Civil Comercial)  
(GIOSA, 1994, p. 56e57).

### **3.5.3. Criação de Passivo Trabalhista.**

Passivo trabalhista consiste no conjunto das reclamações trabalhistas, as quais se transformaram em uma grande preocupação para os empresários brasileiros, principalmente os que optaram pelo processo de terceirização em suas empresas.

Muitas empresas hoje estão sendo arroladas junto com as prestadoras de serviços em processos trabalhistas, pois se tornam co-responsáveis pelos problemas que surgem quando não deixam claro em seus contratos o limite de sua responsabilidade. Na área bancária encontra-se os caso mais polêmicos e gritantes, pois muitos funcionários de terceiras trabalham dentro dos bancos, lado a lado com funcionários da instituição, com salários diferenciados e direitos suprimidos. Já se tem conhecimento de várias reclamações na justiça do trabalho com relação ao fato

do terceirizado estar trabalhando lado a lado com o funcionário dos bancos e muitas vezes dentro da instituição bancária sem que seja reconhecido como bancário. A justiça tem dado ganho de causa para os funcionários de terceirizadas que trabalham nessas condições, incluído-os na categoria bancária e exigindo o pagamento dos direitos da categoria.

Existe Ação Civil Pública questionando a terceirização de alguns bancos. O Ministério Público do Trabalho está questionando o processo de terceirização que determinado banco vem adotando para processamento de sua movimentação bancária diária. O banco vem recrutando trabalhadores através de empresa terceirizadas nas atividades relativas ao seu objetivo social, especialmente para recebimento de malotes das agências bancárias, triagem de documentos bancários, processamento e lançamento de dados de toda a movimentação bancária oriunda dos caixas automáticos e terminais de auto atendimento. Quase toda a atividade relativa ao processamento dos documentos movimentados dos caixas automáticos da instituição é realizada por empregados terceirizados e quarteirizados, que no entanto se subordinam ao comando direto do banco. A denúncia foi apresentada pela Federação do Empregados em Estabelecimentos Bancários do Rio de Janeiro. A Delegacia do Trabalho, constatou a presença de dezenas de trabalhadores subcontratados por empresas de terceirização que na verdade apenas fornecem mão de obra ao banco. Há casos ainda mais graves em que as próprias terceirizadas contratam outras empresas de locação de mão de obra. Embora o trabalhador preste serviços diretamente ao banco, há duas empresa interpostas entre ele seu real empregador. Com isto o empregado deixa de ter as garantias dos bancários. Os próprios contratos celebrados por este banco com as terceirizadas demonstram que



na verdade é o próprio banco quem administra e controla os sub contratados. Tanto assim é que é o banco quem estabelece os horários de trabalho. Existem trabalhadores que já passaram por várias empresas terceirizadas, mas estão trabalhando há anos para o mesmo banco. No caso deste banco o Ministério Público do Trabalho já constatou que as contratadas não possuem qualquer especialização, e que os terceirizados prestam serviços tipicamente bancários, de forma subordinada, caracterizando a relação de trabalho.

### **3.6. CONSEQUÊNCIAS DA TERCEIRIZAÇÃO PARA AS ATIVIDADES FIM DO SISTEMA BANCÁRIO.**

Neste item serão apresentados pontos como, a nova estrutura após a terceirização; efeito no comportamento do perfil dos funcionários; e a geração de expectativa negativa.

#### **3.6.1. Nova Estrutura Após a Terceirização.**

Assim como nos diversos setores da economia, também no setor financeiro, a terceirização chegou e se espalhou de forma irreversível. Iniciado o processo de terceirização, os bancos passaram por vários processos de mudança da sua estrutura, suprimindo vários departamentos, retirando uma série de diretorias e diminuindo as áreas, realocando funcionários, dispensando outros, tornando seus

organogramas enxutos e diminuindo drasticamente seus níveis hierárquicos. Investiu-se pesado na área de tecnologia, adquirindo programas que diminuem os níveis de processamento e simplificam as tarefas. Procurando criar áreas altamente especializadas para dar suporte. As agências deixaram de ser agências e passaram a ser pontos de vendas. Criaram-se os chamados núcleos de serviços para tirar das agências todo o trabalho burocrático agora dirigido para estes centros de processamento. Criaram-se núcleos de conciliação de documentos e contábeis, onde grande parte dos trabalhadores, são de empresas terceirizadas, porém estes terceirizados acabam se reportando diretamente aos funcionários diretos, quando necessitam de informações das quais estes não têm acesso, embora trabalhem manuseando diretamente e diariamente os documentos.

Tornou-se com a terceirização de diversas áreas, muito mais difícil o acesso a solicitações dos clientes, que chegam a demorar o dobro do tempo para serem atendidos.

### **3.6.2. Efeito no Comportamento do Perfil dos Funcionários.**

O estresse causado pelas mudanças implantadas e na maioria das vezes de forma não planejada junto ao corpo funcional, impõe um perfil de equipe diferente. A redefinição da maneira de trabalhar, aliado à automação, a programas de qualidade total e outras técnicas de desenvolvimento organizacional, transforma a empresa e conseqüentemente seus funcionários. O impacto causado pelas demissões gera um clima de desconfiança e insegurança, que podem desestabilizar o andamento dos

trabalhos, transformando os remanescentes em pessoas individualistas, que evitam os trabalhos em equipes por medo de perderem suas vagas. O aumento na pressão por parte de produção e de avaliações semestrais, levam o trabalhador ao limite de sua capacidade produtiva, isto posto, faz com que os funcionários tenham uma dificuldade imensa de adaptação da nova estrutura, o que pode atrasar ainda mais as expectativas de mudança da empresa.

Num primeiro momento, um alívio muito grande toma conta de todos aqueles que permaneceram na organização após as mudanças.

Num segundo momento, ocorre uma necessidade muito grande de absorver novas tarefas ou de adaptar-se a nova realidade. Começa o momento de arrumar a casa e superar o medo e a insegurança causados pelo processo.

FONTANELLA (1994, p.15) “ Vivemos num mundo onde a velocidade da mudança é vertiginosa, e por esta peculiaridade, muitas vezes perdemos-nos, ficando com a sensação do caos, da ruptura total de valores”.

FONTANELLA (1994, p. 15-16) “Estamos, de fato vivendo numa época, onde o todo se fragmenta sucessivas vezes, através da rapidez com que se quebram os paradigmas. A confusão do cenário, entretanto, tem levado as pessoas a uma busca do que é verdadeiro, do que é ético, do que é legal. Ter coragem de dar um novo sentido à vida, depende de ações coletivas – parcerias.”

### **3.6.3. Geração de Expectativa Negativa.**

O trabalhador terceirizado não se sente parte do time, levando-o a desmotivação, o fato de não ser considerado parte da equipe nem pelos outros

empregados e nem por ele mesmo, provoca uma baixa estima que acaba por influenciar na diminuição da produtividade. Acaba formando-se uma barreira entre o trabalhador direto e o da terceirizada, gerando uma expectativa negativa para ambos, um por não se sentir valorizado e o outro por se sentir ameaçado. O trabalho em equipe deixa de existir e cada um procura individualmente fazer a sua parte para garantir a sua vaga, quando o trabalho é desenvolvido em ambientes diferentes o impacto é menor, mas quando os terceirizados e trabalhadores diretos dividem o mesmo ambiente o clima torna-se quase que insustentável e a expectativa em torno do resultado desse trabalho além de ruim para os trabalhadores pode se tornar ainda pior para a empresa.

Depois da reestruturação, vem a calma e com ela um espaço para pensar e questionar as conseqüências de toda a mudança e os chamados sobreviventes, podem perceber e analisar as suas chances dentro da nova empresa. O que normalmente ocorre é um aumento de atribuições e uma diminuição das chances de crescimento. Isto posto pode causar no trabalhador uma profunda frustração, por visualizar cada vez mais longe seu sonhado crescimento profissional. A frustração do ideal pode desencadear um processo de inveja organizacional. Este processo pode ser extremamente prejudicial para a organização dependendo do tipo de negociação feita por este empregado, que pode querer tirar proveito próprio de situações controladas por ele.

### **3.7.ASPECTOS RELACIONADOS AO SIGILO E A ÉTICA.**

Neste item será apresentado o aspecto jurídico do sigilo bancário e a ética como fator fundamental no setor .

#### **3.7.1. O Aspecto Jurídico do Sigilo Bancário.**

No Brasil o sigilo bancário sempre foi questão delicada. Historicamente tratado como um dogma, é ainda hoje defendido, pela maioria dos doutrinadores, como um direito absoluto, decorrente do direito à privacidade e inviolabilidade de dados pessoais, previstos no art 5º incisos X e XII, da constituição Federal. É uma obrigação prevista na Lei 4.595/64, recepcionada pela constituição de 1988 como lei complementar.

Entende-se por sigilo bancário o dever das instituições financeiras e dos bancos de manter em segredo as informações que recebem de seus clientes acerca de seus bens, negócios e atividades.

A Lei Complementar nº 105 de 10/01/2001 "anexo II" dispõe sobre o sigilo das operações de instituições financeiras.

As exceções ao sigilo bancário estão reguladas nos parágrafos do art. 38 da lei 4.595, que permite o acesso às informações mediante requisição judicial, quando da necessidade das mesmas no processo e para vistas somente às partes.

O poder Legislativo pode requisitar informações ao Banco Central e demais instituições financeiras públicas e não necessita observar segredo sobre elas, apenas se assim o requerer a instituição financeira que as forneceu.

As Comissões Parlamentares de Inquérito, desde que fundamentem seu pedido e obtenham o quorum necessário entre os seus integrantes, têm permissão para proceder ao exame de dados protegidos pelo sigilo bancário.

O Código Tributário Nacional dispõe, também, sobre o sigilo bancário e o disposto no seu art. 197, inciso II obriga as instituições financeiras a fornecerem ao fisco dados que este necessite. O parágrafo único, entretanto, do mesmo artigo, desobriga aos informantes legalmente impedidos de divulgar informações obtidas durante o exercício de suas atividades profissionais. O legislador cuidou de preservar, portanto, o sigilo bancário, mas não estabeleceu critérios para o discernimento entre os dois tipos de informações: as protegidas pelo sigilo e as não protegidas.

Embora a Lei complementar nº 75, permita que o Ministério Público obtenha informações que necessite sem a intervenção judicial, tem-se que o sigilo bancário é um direito do indivíduo de preservar sua intimidade, assim sendo não deve o órgão público requerer dados sigilosos sem antes obter autorização judicial.

Importante que se considere com relação ao sigilo bancário é que este sendo uma garantia constitucional deve ser respeitado como parte da segurança individual, social e econômica.

A OAB nacional, bem como outras entidades, vem se mostrando contrários e preocupados com o decreto número 4.489 de 28/11/2002. por considera-lo inconstitucional, consideram que o decreto vem macular o processo legislativo da lei suprema e infringir os direitos fundamentais dos cidadão, pois permite o acesso indiscriminado da Receita Federal às movimentações bancárias em valores acima de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais para pessoas físicas) e R\$ 10.000,00 (dez mil reais

para pessoas jurídicas). O decreto vem criar elementos de intranquilidade, inclusive para os bons contribuintes que não mais terão a proteção do mais técnico e justo dos poderes.

É evidente a inconstitucionalidade da transferência da guarda do sigilo bancário para a Receita Federal, passando a dispor de informações, que apenas em caso de suspeita de práticas ilícitas contra os contribuintes e mediante autorização do poder judiciário, poderia obter.

A vida financeira faz parte da privacidade do cidadão. Todos os povos cultos do planeta protegem esse bem. Aquele que desrespeita a privacidade de outrem comete crime e se sujeita a perdas e danos. Uma das muitas e talvez a mais simples das razões que justificam esse cuidado é a segurança pessoal do cidadão. Apenas em casos excepcionalmente graves e em qualquer circunstância, sempre precedido do devido processo legal, onde seja garantido o amplo direito de defesa, se permite, por via de exclusiva e indispensável ordem judicial prévia, a quebra do sigilo bancário do cidadão. O decreto 4.489 com o objetivo de combater a prática de sonegação e de outros crimes, deferiu aos burocratas da Receita Federal um inconstitucional poder de quebrar sigilo bancário de quem, por suposição deles, possa ser delinqüente, sem a permissão da lei garantida pela constituição.

Nossa legislação protege todas as operações com o sigilo bancário, mas, como pensar em sigilo se a vida cadastral e até a movimentação financeira são constantemente acessadas por estranhos? O perigo desse acesso já foi comprovado nas páginas policiais, com a clonagem de cartões e desvio de dinheiro pela internet. Também têm sido motivo de preocupação resoluções do Banco Central, como a que criou o correspondente bancário. O objetivo inicial era levar o crédito a comunidades

afastadas dos grandes centros. O problema é que hoje 98% desses correspondentes encontram-se em grandes cidades. Com isso, milhares de lotéricas assumiram funções bancárias, sem o devido investimento em segurança, treinamento e remuneração de funcionários. E o sigilo como fica?

### 3.7.2. Ética como Fator Fundamental no Setor Bancário.

Ética pode ser conceituada como o estudo dos juízos de apreciação que se referem à conduta humana suscetível de qualificação do ponto de vista do bem e do mal, seja relativamente à determinada sociedade, seja do modo absoluto.

A Ética encara a virtude como prática do bem e está como promotora da felicidade dos seres, quer individualmente ou coletivamente, onde são avaliados os desempenhos humanos em relação às normas comportamentais pertinentes.

Ética é um tratado da filosofia que estuda os valores e os ideais da conduta humana. São princípios morais a serem observados ao longo da vida e no exercício de uma profissão. Ética seria então uma espécie de teoria sobre a prática moral, uma reflexão teórica que analisa e critica os fundamentos e princípios que regem um determinado sistema moral.

Não se pode exigir da ética. Esperar prova absoluta dos princípios gerais ou certeza objetiva de julgamentos morais específicos, o importante é à busca de boas razões para a opção moral. Nos dias atuais o pensamento ético moderno está sendo abordado com muita freqüência e para que um ser humano se socialize melhor ele precisa ter uma conduta baseada no respeito com a sociedade.



Com a globalização a responsabilidade ética está sendo cada vez mais discutida, porque a sociedade está exigindo mais transparência e mais respeito. Vivemos num mundo de muitas diversidades e principalmente desigualdades sociais, culturais e econômicas, estes fatos criam diferentes comportamentos humanos. O capitalismo selvagem faz com que as pessoas se tornem individualistas e ignorem regras básicas do convívio em sociedade como é a ética. Para ser ético hoje cabe a cada um assumir seu papel de cidadão.

A evolução da reflexão ética nos últimos cem anos seguiu estas linhas:

- Gradual afastamento do contrato de trabalho de uma lógica privatista, para seu inserimento em um sistema global;

- Gradual afastamento desta matéria da questão que se relaciona a mercadoria para a questão que envolvesse as pessoas, sua existência e suas famílias;

- Como consequência disto nota-se a necessidade de um juízo ético, se bem que sempre provisório, no sentido de que necessita de uma atualização constante, que siga a evolução da realidade econômica.

Nestes últimos anos, o mercado de trabalho registra uma série de transformações de tal consistência que está exigindo uma avaliação ética. É preciso investigar as consequências que pode ter sobre a vida das pessoas e sobre os valores da existência individual e social.

A ética no setor bancário é algo fundamental, cada instituição exige de seus funcionários, que estes sigam um rígido código de ética profissional, "anexo III", é fundamental para o setor que este código seja seguido, pois é a forma de se evitar vazamento de informações sigilosas, ou a apropriação indébita de informações

confidenciais para uso próprio ou para favorecer alguém de seu interesse. A ética aplicada no setor bancário esta em cheque com o advento da terceirização, visto que o que se pratica internamente não pode por força de lei ou penalidades exigido dos prestadores e seus funcionários, não é passível de fiscalização pelas empresas contratantes e embora este item tão importante para o setor bancário possa ser especificado nos contratos firmados, não se pode garantir que este será seguido, como a contratante pode ter certeza que os dados disponibilizados para as terceiras não estão sendo repassados para a concorrência. A ética nos dias atuais tão importante, pode não permanecer com os funcionários demitidos das instituições após a terceirização, que podem usar de dados obtidos quando atuante para proveito próprio depois de afastados. A venda de informações sigilosas e uma prática perigosa, mas existentes.

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O avanço da terceirização, com a conseqüente precarização da mão de obra, vem assombrando o setor bancário há anos. Unidades têm sido extintas de um dia para outro, com suas funções transferidas para empresas “terceiras”. Outras vão definhando pouco a pouco, sem falar nos casos em que a terceirização é introduzida como um vírus, quando se vê, já dominou todo o setor, com os poucos bancários que restaram contando seus minutos finais. O avanço é gradual, mas contínuo: no tele-atendimento, operação final no auto-atendimento, serviços de contabilidade e informática e chegando, inclusive, à compensação! A cada momento mudam as justificativas: “otimização de processo”, “foco no negócio”, “gestão moderna de mão-de-obra”, “busca de parcerias estratégicas”, sempre de acordo com a nova teoria administrativa da moda. Mas o que vale mesmo é a velha máxima: redução dos custos e maximização dos lucros. Resumindo, a terceirização serve é para permitir o rebaixamento da condição social dos trabalhadores, fugindo da obrigação de cumprimento das Convenções Coletivas, além de dificultar a organização das categorias.

A ética rigidamente cobrada dos funcionários dos bancos com relação ao sigilo e a utilização de informações privilegiadas, que podem levar inclusive a demissão por justa causa, não podem ser cobrada dos funcionários das terceiras, pois estão fora do alcance dos processos internos de investigação e penalidades.

A vulnerabilidade dos dados manuseados por terceiros é imensa e os bancos não têm como impedir que estas informações sejam repassadas e utilizadas de forma indevida, este controle foge do seu alcance, pois por mais que os contratos

prevejam a manutenção do sigilo das informações e dados manuseados, o rigoroso código de ética aplicados aos funcionários diretos dos bancos não alcançam os terceirizados, deixando as informações vulneráveis e ao alcance de todos.

O sigilo tão protegido pela lei, direito fundamental do cidadão, exposto por um sistema que não consegue protegê-lo, pois desconhece o nível de ética e comprometimento de quem os manuseia. Demonstramos como a mudança no cenário econômico e a invasão da terceirização no sistema bancário nos deixa a mercê da ganância financeira, que entre proteger seus clientes, assegurando-lhes o sigilo de suas informações e proteger seus interesses, banqueiros não vacilam em terceirizar até o que a lei não permite. Assim a terceirização no sistema bancário expõe o cliente e banaliza o sigilo.

Como profissional do sistema financeiro, este trabalho contribuiu para reafirmar nossa opinião já formada sobre a terceirização, que no sistema financeiro, tem trazido mais problemas que contribuição, quando avança além dos serviços básicos. A credibilidade do setor criada ao longo dos últimos 30 anos começa a ruir. Ficou claro durante as pesquisas e *sites* visitados que a maior parte das terceirizações em atividades fim do sistema bancário é apenas uma fraude uma forma de burlar as leis trabalhistas, por isso tantos processos correm na justiça do trabalho de profissionais que atuam dentro das instituições financeiras, embora sejam funcionários de empresas terceirizadas.

Desta forma esperamos que nossa preocupação possa servir de meio para diminuir ou quem sabe até frear os riscos crescente da terceirização bancária.

## 5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVAREZ, Manuel S. B. *Terceirização: parceria e qualidade*. Rio de Janeiro: Campus, 1996.
- BONIS, Daniel F. de & ABUD, Marcelo R. *Introdução ao Estudo da Administração*. São Paulo: Pioneira, 1997.
- GIL, Antonio Carlos. *Como Elaborar Projetos de Pesquisa*. São Paulo: Atlas, 2002.
- GIOSA, Lívio A. *Terceirização: uma abordagem estratégica*. São Paulo: Pioneira, 1995.
- GOMES, Francisco. *Terceirização: paradoxos e contradições*. São Paulo: Top Publishing, 1995.
- LEIRIA, Jerônimo Souto. *Terceirização: uma alternativa de flexibilidade empresarial*. São Paulo: Gente, 1995.
- \_\_\_\_\_. *Terceirização passo a passo: o caminho para a administração pública e privada*. Porto Alegre: Sagra DC Luzzatto Ed., 1996.
- OLIVEIRA, Marcos A. *Terceirização: estruturas e processos em xeque nas empresas*. São Paulo: Nobel, 1994.
- POLONIO, Wilson Alves. *Terceirização: aspectos legais, trabalhistas e tributários*. São Paulo: Atlas, 2000.
- ROMITA, Arion Sayão, "*A terceirização e o direito do trabalho*", in Revista LTr., 56-68/273, São Paulo, LTR Editora, 1992.
- VIDICAL, Gastão Eduardo, *Bancos e Finanças Aspecto da Política Financeira Brasileira*.

## 6. ANEXOS

**Anexo - I - Enunciado N° 331 do TST**

**DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – LEGALIDADE – REVISÃO DO  
ENUNCIADO N° 256**

I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (lei n° 6019, de 31.01.74).

II – A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera, vínculo de emprego com ao órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (Art. 37,II., da Constituição da República).

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n° 7102 de 20/06/83), de conservação de limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade – meio – do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

A Resolução n° 96/2000 alterou o item IV do enunciado 331 para a seguinte redação;

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações e das sociedades de economia mista, desde que



haja participado da relação processual e constem do título executivo judicial (artigo 71 da Lei nº 8666/93).

**Anexo – II – LEI COMPLEMENTAR Nº 105, DE 10.01.2001.**

**LEI COMPLEMENTAR Nº 105  
DE 10 DE JANEIRO DE 2001**

**Dispõe sobre o sigilo das operações de instituições financeiras e dá outras providências.**

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA.**

**Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:**

**Art. 1º - As instituições financeiras conservarão sigilo em suas operações ativas e passivas e serviços prestados.**

**§ 1º São consideradas instituições financeiras, para os efeitos desta Lei Complementar:**

**I – os bancos de qualquer espécie;**

**II – distribuidoras de valores mobiliários;**

**III – corretoras de câmbio e de valores mobiliários;**

**IV – sociedades de crédito, financiamento e investimentos;**

**V – sociedades de crédito imobiliário;**

**VI – administradoras de cartões de crédito;**

**VII – sociedades de arrendamento mercantil;**

**VIII – administradoras de mercado de balcão organizado;**

IX – cooperativas de crédito;

X – associações de poupança e empréstimo;

XI – bolsas de valores e de mercadorias e futuros;

XII – entidades de liquidação e compensação;

XIII – outras sociedades que, em razão da natureza de suas operações, assim venham a ser consideradas pelo Conselho Monetário Nacional.

§ 2º As empresas de fomento comercial ou factoring, para os efeitos desta Lei Complementar, obedecerão às normas aplicáveis às instituições financeiras previstas no § 1º.

§ 3º Não constitui violação do dever de sigilo:

I – a troca de informações entre instituições financeiras, para fins cadastrais, inclusive por intermédio de centrais de risco, observadas as normas baixadas pelo Conselho Monetário Nacional e pelo Banco Central do Brasil;

II - o fornecimento de informações constantes de cadastro de emitentes de cheques sem provisão de fundos e de devedores inadimplentes, a entidades de proteção ao crédito, observadas as normas baixadas pelo Conselho Monetário Nacional e pelo Banco Central do Brasil;

III – o fornecimento das informações de que trata o § 2º do art. 11 da Lei nº 9.311, de 24 de outubro de 1996;

IV – a comunicação, às autoridades competentes, da prática de ilícitos penais ou administrativos, abrangendo o fornecimento de informações sobre operações que envolvam recursos provenientes de qualquer prática criminosa;

V – a revelação de informações sigilosas com o consentimento expresso dos interessados;

VI – a prestação de informações nos termos e condições estabelecidas nos artigos 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º e 9 desta Lei Complementar.

§ 4º A quebra de sigilo poderá ser decretada, quando necessária para apuração de ocorrência de qualquer ilícito, em qualquer fase do inquérito ou do processo judicial, e especialmente nos seguintes crimes:

I – de terrorismo;

II – de tráfico ilícito de substâncias entorpecentes ou drogas afins;

III – de contrabando ou tráfico de armas, munições ou material destinado a sua produção;

IV – de extorsão mediante seqüestro;

V – contra o sistema financeiro nacional;

VI – contra a Administração Pública;

VII – contra a ordem tributária e a previdência social;

VIII – lavagem de dinheiro ou ocultação de bens, direitos e valores;

IX – praticado por organização criminosa.

Art. 2º - O dever de sigilo é extensivo ao Banco Central do Brasil, em relação às operações que realizar e às informações que obtiver no exercício de suas atribuições.

**§ 1º** O sigilo, inclusive quanto a contas de depósitos, aplicações e investimentos mantidos em instituições financeiras, não pode ser oposto ao Banco Central do Brasil:

I – no desempenho de suas funções de fiscalização, compreendendo a apuração, a qualquer tempo, de ilícitos praticados por controladores, administradores, membros de conselhos estatutários, gerentes, mandatários e prepostos de instituições financeiras;

II – ao proceder a inquérito em instituição financeira submetida a regime especial.

**§ 2º** As comissões encarregadas dos inquéritos a que se refere o inciso II do § 1º poderão examinar quaisquer documentos relativos a bens, direitos e obrigações das instituições financeiras, de seus controladores, administradores, membros de conselhos estatutários, gerentes, mandatários e prepostos, inclusive contas correntes e operações com outras instituições financeiras.

**§ 3º** O disposto neste artigo aplica-se à Comissão de Valores Mobiliários, quando se tratar de fiscalização de operações e serviços no mercado de valores mobiliários, inclusive nas instituições financeiras que sejam companhias abertas.

**§ 4º** O Banco Central do Brasil e a Comissão de Valores Mobiliários, em suas áreas de competência, poderão firmar convênios:

I - com outros órgãos públicos fiscalizadores de instituições financeiras, objetivando a realização de fiscalizações conjuntas, observadas as respectivas competências;

II - com bancos centrais ou entidades fiscalizadoras de outros países, objetivando:

a) a fiscalização de filiais e subsidiárias de instituições financeiras estrangeiras, em funcionamento no Brasil e de filiais e subsidiárias, no exterior, de instituições financeiras brasileiras;

b) a cooperação mútua e o intercâmbio de informações para a investigação de atividades ou operações que impliquem aplicação, negociação, ocultação ou transferência de ativos financeiros e de valores mobiliários relacionados com a prática de condutas ilícitas.

§ 5º O dever de sigilo de que trata esta Lei Complementar estende-se aos órgãos fiscalizadores mencionados no § 4º e a seus agentes.

§ 6º O Banco Central do Brasil, a Comissão de Valores Mobiliários e os demais órgãos de fiscalização, nas áreas de suas atribuições, fornecerão ao Conselho de Controle de Atividades Financeiras – COAF, de que trata o art. 14 da Lei nº 9.613, de 3 de março de 1998, as informações cadastrais e de movimento de valores relativos às operações previstas no inciso I do art. 11 da referida Lei.

Art. 3º - Serão prestadas pelo Banco Central do Brasil, pela Comissão de Valores Mobiliários e pelas instituições financeiras as informações ordenadas pelo Poder Judiciário, preservado o seu caráter sigiloso mediante acesso restrito às partes, que delas não poderão servir-se para fins estranhos à lide.

§ 1º Dependem de prévia autorização do Poder Judiciário a prestação de informações e o fornecimento de documentos sigilosos solicitados por comissão de inquérito administrativo destinada a apurar responsabilidade de servidor público por infração praticada no exercício de suas atribuições, ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontre investido.

§ 2º Nas hipóteses do § 1º, o requerimento de quebra de sigilo independe da existência de processo judicial em curso.

§ 3º Além dos casos previstos neste artigo o Banco Central do Brasil e a Comissão de Valores Mobiliários fornecerão à Advocacia-Geral da União as informações e os documentos necessários à defesa da União nas ações em que seja parte.

Art. 4º - O Banco Central do Brasil e a Comissão de Valores Mobiliários, nas áreas de suas atribuições, e as instituições financeiras fornecerão ao Poder Legislativo Federal as informações e os documentos sigilosos que, fundamentadamente, se fizerem necessários ao exercício de suas respectivas competências constitucionais e legais.

§ 1º As comissões parlamentares de inquérito, no exercício de sua competência constitucional e legal de ampla investigação, obterão as informações e documentos sigilosos de que necessitarem, diretamente das instituições financeiras, ou por intermédio do Banco Central do Brasil ou da Comissão de Valores Mobiliários.



§ 2º As solicitações de que trata este artigo deverão ser previamente aprovadas pelo Plenário da Câmara dos Deputados, do Senado Federal, ou do plenário de suas respectivas comissões parlamentares de inquérito.

Art. 5º - O Poder Executivo disciplinará, inclusive quanto à periodicidade e aos limites de valor, os critérios segundo os quais as instituições financeiras informarão à administração tributária da União, as operações financeiras efetuadas pelos usuários de seus serviços. (1)

§ 1º 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;
- III – emissão de ordens de crédito ou documentos assemelhados;
- IV – resgates em contas de depósitos à vista ou a prazo, inclusive de poupança;
- V – contratos de mútuo;
- VI – descontos de duplicatas, notas promissórias e outros títulos de crédito;
- VII – aquisições e vendas de títulos de renda fixa ou variável;
- VIII – aplicações em fundos de investimentos;
- IX – aquisições de moeda estrangeira;
- X – conversões de moeda estrangeira em moeda nacional;
- XI – transferências de moeda e outros valores para o exterior;
- XII – operações com ouro, ativo financeiro;

XIII - operações com cartão de crédito;

XIV - operações de arrendamento mercantil; e

XV – quaisquer outras operações de natureza semelhante que venham a ser autorizadas pelo Banco Central do Brasil, Comissão de Valores Mobiliários ou outro órgão competente.

§ 2º As informações transferidas na forma do *caput* deste artigo restringir-se-ão a informes relacionados com a identificação dos titulares das operações e os montantes globais mensalmente movimentados, vedada a inserção de qualquer elemento que permita identificar a sua origem ou a natureza dos gastos a partir deles efetuados.

§ 3º Não se incluem entre as informações de que trata este artigo as operações financeiras efetuadas pelas administrações direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

§ 4º Recebidas as informações de que trata este artigo, se detectados indícios de falhas, incorreções ou omissões, ou de cometimento de ilícito fiscal, a autoridade interessada poderá requisitar as informações e os documentos de que necessitar, bem como realizar fiscalização ou auditoria para a adequada apuração dos fatos.

§ 5º As informações a que refere este artigo serão conservadas sob sigilo fiscal, na forma da legislação em vigor.

Art. 6º - As autoridades e os agentes fiscais tributários da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios somente poderão examinar documentos, livros e registros de instituições financeiras, inclusive os referentes a contas de depósitos e aplicações financeiras, quando houver processo administrativo instaurado ou procedimento fiscal em curso e tais exames sejam considerados indispensáveis pela autoridade administrativa competente. (1)

Parágrafo único. O resultado dos exames, as informações e os documentos a que se refere este artigo serão conservados em sigilo, observada a legislação tributária.

(1) - Decreto 3724/2001 DOU 11/01/2001 Pág. 3 (E) - Regulamentação.

Art. 7º - Sem prejuízo do disposto no § 3º do art. 2º, a Comissão de Valores Mobiliários, instaurado inquérito administrativo, poderá solicitar à autoridade judiciária competente o levantamento do sigilo junto às instituições financeiras de informações e documentos relativos a bens, direitos e obrigações de pessoa física ou jurídica submetida ao seu poder disciplinar.

Parágrafo único. O Banco Central do Brasil e a Comissão de Valores Mobiliários, manterão permanente intercâmbio de informações acerca dos resultados das inspeções que realizarem, dos inquéritos que instaurarem e das penalidades que aplicarem, sempre que as informações forem necessárias ao desempenho de suas atividades.

Art. 8º - O cumprimento das exigências e formalidades previstas nos artigos 4º, 6º e 7º, será expressamente declarado pelas autoridades competentes nas solicitações dirigidas ao Banco Central do Brasil, à Comissão de Valores Mobiliários ou às instituições financeiras.

Art. 9º - Quando, no exercício de suas atribuições, o Banco Central do Brasil e a Comissão de Valores Mobiliários verificarem a ocorrência de crime definido em lei como de ação pública, ou indícios da prática de tais crimes, informarão ao Ministério Público, juntando à comunicação os documentos necessários à apuração ou comprovação dos fatos.

§ 1º A comunicação de que trata este artigo será efetuada pelos Presidentes do Banco Central do Brasil e da Comissão de Valores Mobiliários, admitida delegação de competência, no prazo máximo de quinze dias, a contar do recebimento do processo, com manifestação dos respectivos serviços jurídicos.

§ 2º Independentemente do disposto no *caput* deste artigo, o Banco Central do Brasil e a Comissão de Valores Mobiliários comunicarão aos órgãos públicos competentes as irregularidades e os ilícitos administrativos de que tenham conhecimento, ou indícios de sua prática, anexando os documentos pertinentes.

Art. 10º - A quebra de sigilo, fora das hipóteses autorizadas nesta Lei Complementar, constitui crime e sujeita os responsáveis à pena de reclusão, de um

a quatro anos, e multa, aplicando-se, no que couber, o Código Penal, sem prejuízo de outras sanções cabíveis.

Parágrafo único. Incorre nas mesmas penas quem omitir, retardar injustificadamente ou prestar falsamente as informações requeridas nos termos desta Lei Complementar.

Art. 11º - O servidor público que utilizar ou viabilizar a utilização de qualquer informação obtida em decorrência da quebra de sigilo de que trata esta Lei Complementar responde pessoal e diretamente pelos danos decorrentes, sem prejuízo da responsabilidade objetiva da entidade pública, quando comprovado que o servidor agiu de acordo com orientação oficial.

Art. 12º - Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 13º - Revoga-se o Artº 38 da Lei nº 4.595, de 31 de dezembro de 1964.

Brasília, 10 de janeiro de 2001;

180º da Independência e 113º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

José Gregori

Pedro Sampaio Malan

Martus Tavares

**Anexo - III - CÓDIGO DE ÉTICA DO BANCO "Z"**

## **INTRODUÇÃO**

O Código de Ética é dirigido a todos os funcionários do Banco “Z” para servir como referência na atuação pessoal e profissional. Os funcionários devem conhecê-lo e fazê-lo conhecido, observando e defendendo seu cumprimento.

A atuação dos funcionários do Banco “Z” deve ser orientada por princípios éticos e regras de conduta baseadas na coerência com os valores da empresa.

Este Código contribui para estabelecer um padrão de relacionamento respeitoso e transparente para o cumprimento das obrigações assumidas pelo Banco “Z” com seus clientes, funcionários, acionistas, parceiros e toda a sociedade. Deve ser referência, ainda, para o cumprimento dos deveres legais e para a manutenção dos relacionamentos comerciais estabelecidos com base na confiança dos clientes e parceiros.

As normas deste Código não revogam outras regras específicas, tais como as expressas no Código de Conduta dos Executivos e no Código de Conduta do Banco “Z” nos mercados de títulos e valores mobiliários.

## **RESPONSABILIDADES**

No exercício de suas atividades, o funcionário, independentemente do nível hierárquico, responsabiliza-se:

- Cumprir e fazer cumprir estritamente a legislação aplicável à sua atividade, incluindo os atos e regulamentos expedidos pelos órgãos reguladores e as normas e procedimentos;

- Respeitar os interesses dos Clientes, provendo-os das informações necessárias e requeridas sobre os produtos e serviços oferecidos, observando os procedimentos previstos nos normativos e manuais de produtos do Banco "Z";

- Atender aos clientes com elevado padrão de qualidade, buscando superar suas expectativas;

- Buscar os melhores resultados para o Banco, zelando por seus valores e sua reputação;

- Comprometer-se com os objetivos do Banco, exercendo suas atribuições de acordo com práticas comerciais aceitáveis, com lealdade à instituição, com eficácia e otimização de recursos, visando agregar valor para clientes, funcionários e acionistas;

- Zelar pelo aprimoramento pessoal e profissional próprio e de seus subordinados, e pelo comprometimento profissional;

- Promover a concorrência justa na contratação de mão-de-obra e na remuneração de seus funcionários;

- Na contratação de empresa de prestação de serviços, garantir que as práticas utilizadas por esta não estejam em desacordo com o disposto pelo Código de Ética, tanto nos serviços prestados como no relacionamento com seus funcionários;

- Comunicar à área de Recursos Humanos situações que caracterizem ações de discriminação, assédio sexual, assédio moral ou intimidação de qualquer ordem, em relação ao público externo ou aos colegas de trabalho;

- Zelar pela segurança e pela higiene do local de trabalho;



- Cumprir os compromissos assumidos perante clientes, fornecedores, órgãos públicos, parceiros de mercado e colegas de trabalho;
- Aperfeiçoar continuamente os produtos e serviços do Banco;
- Comunicar ao superior hierárquico imediato sobre o descumprimento deste código ou de outro código de conduta específico. O superior hierárquico encaminhará à área de Recursos Humanos a descrição da situação com sua avaliação.

## **ÉTICA PROFISSIONAL**

O funcionário deve manter conduta correta, imparcial e honesta na sua atuação pessoal e profissional, baseada nos valores de cidadania, dignidade, trabalho, respeito, lealdade, decoro, zelo, eficiência dos princípios que o Banco “Z” quer ver praticados e preservados.

Para tanto, o funcionário deve:

### **NO RELACIONAMENTO INTERNO**

- Assumir as responsabilidades inerentes à sua função;
- Cumprir as disposições legais e regulamentares aplicáveis à sua atividade profissional;
- Exercer suas atividades levando em conta os interesses e objetivos do Banco “Z”
- Respeitar a propriedade intelectual, impedindo a utilização não autorizada ou não licenciada de trabalhos, programas, idéias e de produtos registrados ou patenteados pelo Banco “Z” e ou por terceiros;

- Manter à disposição do Banco “Z” inclusive após sua saída da organização, os materiais relacionados aos cursos, projetos, programas e sistemas criados, desenvolvidos, utilizados ou recebidos em suas atividades, reconhecendo que o Banco “Z” detém e conserva sua propriedade intelectual;

- Fomentar e estimular mecanismos de aperfeiçoamento da comunicação interna;

- Respeitar a hierarquia e agir com atenção, cortesia e lealdade com todos;

- Comunicar seu superior, de modo franco e preciso, sobre o funcionamento e ocorrências relevantes nas atividades de sua competência;

- Dar conhecimento, observada a hierarquia de qualquer fato ou informação, obtida de forma lícita, que possa interessar ao Banco “Z”;

- Não participar, em nome do Banco de transações vinculadas ou relacionadas com seus interesses pessoais ou familiares. Se imprescindível sua participação, submeter à apreciação do seu superior hierárquico, que deverá obter aprovação dos níveis competentes.

#### **NO RELACIONAMENTO COM ORGÃOS PÚBLICOS**

- Manter atitude ativa de colaboração com as autoridades, em conformidade com seu dever profissional de prevenir e evitar delitos financeiros.

#### **NO RELACIONAMENTO COM CLIENTES E FORNECEDORES**

- Focar e investigar permanentemente as expectativas e grau de satisfação dos clientes, seguindo os melhores padrões de prestação de serviços e alinhando-os aos princípios estabelecidos pela política de qualidade do Banco “Z”;

- Não usar, em suas relações pessoais ou profissionais, a representatividade de cargo, função, atividade, posição, autoridade e influência para obtenção de vantagens pessoais ou para terceiros;

- Zelar para que seus interesses pessoais não influenciem em análises, ações ou em assessoria profissional efetuadas em nome do Banco "Z";

- Recusar ofertas que possam configurar vantagem pessoal indevida, ligadas a qualquer tipo de rendimento ou comissão originários ou resultantes de operações em nome do Banco "Z";

- Observar as normas e procedimentos estabelecidos nos manuais de instrução do Banco "Z" na contratação de fornecedores, prestação de serviços e venda de produtos aos clientes.

## **SIGILO**

É dever legal das instituições financeiras manter o sigilo das informações fornecidas por clientes. Assim, o funcionário do Banco "Z" deve:

- Conservar sigilo a respeito de operações ativas e passivas e serviços prestados pelo Banco a seus clientes e fornecedores, divulgando informações somente nas situações legalmente permitidas;

- Abster-se de prestar informações, fornecer documentos sigilosos, divulgar dados, notícias ou informações do Banco "Z", exceto por autorização, mediante consulta aos níveis competentes, do superior hierárquico ou determinação judicial. Em caso de dúvida, consultar as normas vigentes e na ausência de informação a área jurídica;

- Manter sigilo a respeito das informações, inclusive após a sua saída da organização, ciente de que o Banco poderá adotar de medidas cabíveis, em razão do descumprimento do dever de sigilo.

## **CONFLITO DE INTERESSES**

O funcionário deve evitar situações em que seus interesses pessoais possam conflitar-se com os interesses do Banco “Z” e de seus clientes, comprometendo-se a:

### **NO AMBIENTE DE TRABALHO**

- Não prestar serviço de qualquer natureza para outras organizações fora do Banco “Z”, sem prévia autorização. A solicitação de autorização deve ser feita por escrito ao superior imediato, que enviará à área de recursos humanos incluindo seu parecer;

- Não usar os recursos do Banco (conhecimento, instalações, equipamentos, suprimentos, informações, meio eletrônico, internet e outros) em proveito pessoal ou de terceiros;

- A contratação, indicação à contratação ou solicitação que outra indique seus parentes para serem contratados pelo Banco dependerá de prévia e expressa aprovação da área de recursos humanos, entendendo como parentes: cônjuge, companheiro, pai, mãe, filhos, irmão, irmã e outros que vivam sob a dependência do funcionário ou ainda que residam no mesmo domicílio;

- Não aceitar posições em que um parente possa influenciar ou afetar seu trabalho (exemplo: subordinação direta ou indireta, área que tenha relação direta ou

indireta, área comercial e riscos etc.). O funcionário deve informar à área de recursos humanos qualquer alteração na situação de parentesco que gere conflito de interesses no exercício de suas funções;

- O disposto no parágrafo anterior aplica-se também a demais prestadores de serviços, devendo a aprovação prévia e expressa ser outorgada pela área de recursos humanos;

- Não exercer, nas dependências do Banco, atividades político partidárias ou doutrinação religiosa, que possam interferir no bom andamento das suas atividades profissionais e a de seus colegas.

Não constitui conflito de interesse a participação do funcionário em organizações de caridade, filantrópicas, cívicas, sindicais, religiosas, políticas, sociais ou culturais, desde que as atividades sejam compatíveis com a jornada de trabalho.

## NO RELACIONAMENTO COM CLIENTES E FORNECEDORES

- Relacionar-se com os fornecedores de bens e serviços de forma objetiva e imparcial, em benefício dos interesses do Banco e em respeito aos interesses dos envolvidos;

- Observar os padrões éticos do Banco ao presentear clientes e fornecedores com brindes ou prestar homenagens em eventos sociais;

- Não aceitar de clientes ou fornecedores, direta ou indiretamente, presentes acima de R\$ 100,00 (cem reais) e sob nenhuma hipótese, em dinheiro;

- Não se incluem como proibição o recebimento de:

Brindes que não possuam valor comercial, façam parte da estratégia de comunicação do cliente, parceiro ou fornecedor, tenham ampla distribuição e sejam costumeiramente oferecidos a todos que tenham relacionamento comercial com o fornecedor, parceiro ou cliente;

Convites de negócios, como almoços, jantares ou eventos sociais, culturais e esportivos, quando forem práticas comerciais correntes do fornecedor, parceiro ou cliente e estiverem dentro de limites adequados e razoáveis;

Lembranças ocasionais(natal, casamento, aniversário etc.), desde que não excedam a R\$ 100,00 (cem reais);

Gratificações, compensações ou indenizações recebidas de organizações civis ou beneficentes das quais o funcionário seja membro da diretoria ou colaborador, desde que previamente autorizado pela área de recurso humanos;

- Situações de conflito, como o recebimento de presentes ou convites de viagens de valores acima do estabelecido, devem ser informadas ao superior imediato, que encaminhará consulta a área de recursos humanos sobre os procedimentos a serem adotados;

- Não tomar, pessoalmente ou por intermédio de terceiros, dinheiro emprestado de fornecedores, funcionários e clientes. A contratação de empréstimos deve ser realizada através de empresas de crédito que tenham entre suas atividades regulares a concessão de empréstimos e ou financiamentos;

- Não condicionar ou vincular, para o cliente, a realização de uma operação financeira a qualquer outro produto ou serviço oferecido pelo Banco "Z".

## **INVESTIMENTOS PESSOAIS**

- A realização de investimentos pessoais pelo funcionário, deve basear-se exclusivamente em informações de domínio público. O uso de informações confidenciais obtidas em razão ou durante sua atividade profissional é proibida pelo Banco "Z".

- Os investimentos realizados pelo funcionário no mercado de valores mobiliários devem observar critérios de investimento e não de especulação, razão pela qual o investimento deve ser mantido pelo período mínimo de 30 dias.

- Nas operações por conta própria, o excessivo endividamento ou a posse de ações especulativas pode prejudicar as atividades profissionais. Devem ser tomadas medidas que impeçam que situações de risco para o interesse pessoal venham a influenciar análises, decisões ou serviços de assessoria profissional que se dêem em nome do Banco;

- O funcionário do banco "Z" não pode efetuar investimentos pessoais nas seguintes situações:

Quando a contraparte for cliente ou fornecedor, executadas as aquisições de ações de clientes e ou fornecedores que tenham seus valores mobiliários negociados em bolsa de valores e cujos ativos integrem índices negociados na bolsa de valores de São Paulo – Bovespa;

Quando o funcionário conhecer as posições de investimento do Banco "Z" em ativos, exceto quando se tratar de ações de empresas com volumes expressivos negociadas em bolsa de valores;

Em transações sobre as quais o funcionário detenha informação que possa afetar os preços de títulos e valores mobiliários e que tenha sido obtida durante suas atividades profissionais no Banco.

Em transações em investimentos que possam ter efeito prejudicial ao interesses do cliente pelo fato de o funcionário fazer uso de informações privilegiadas;

Em transações em que os interesses pessoais estejam sendo colocados acima dos interesses do Banco e de seus clientes;

Em nenhuma circunstância, fazer acordos com concorrentes que venha a afetar o preço de transações ou políticas comerciais e ou possam configurar concorrência desleal. A divulgação de boatos com o objetivo de beneficiar-se da reação do mercado é terminantemente proibida;

Realização de operações próprias a taxas ou preços defasados em relação àqueles que prevalecem no momento no mercado. Se for imprescindível efetuar aplicações com taxa ou preço defasado, a operação deve ser previamente autorizada pela área de compliance.

- As restrições quanto aos investimentos pessoais com utilização de informações confidenciais e ou privilegiadas aplicam-se às pessoas físicas e jurídicas diretamente relacionadas ao funcionário.

## **PENALIDADES**

O Banco "Z" utiliza vários recursos para detectar possíveis violações a este código. Os funcionários devem estar conscientes de que qualquer violação pode



resultar em ação disciplinar por parte do Banco, inclusive a rescisão do contrato de trabalho por junta causa.

## **DISPOSIÇÕES FINAIS**

O Código de ética não revoga os códigos específicos vigentes no Banco "Z" e demais normas e regulamentos, desde que não conflitem com este código. Fica revogado o código de conduta.