



**Ponto de Contato Nacional – PCN**  
**Portaria Interministerial nº 37, de 19/02/2013**

**RELATÓRIO DE ENCERRAMENTO DE RECLAMAÇÃO**  
**Fidelity National BPO Brasil (FIS)/ Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo, Osasco e Região**

*Alegação de Inobservância PCN Nº 01/2015*

Chegou a este Ponto de Contato Nacional (PCN) no dia dois de agosto de 2010 a Carta Protocolo nº 092/2010, que apresentou Notificação formulada pelo Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo, Osasco e Região (Alegante), em desfavor da Fidelity National BPO Brasil (Alegada), empresa multinacional sediada nos Estados Unidos.

De acordo com o Alegante, as seguintes condutas da Alegada estariam em desconformidade com as Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) para Empresas Multinacionais (Diretrizes):

- a) a demissão, em 21 de julho de 2010, de vice-presidente da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e dirigente sindical da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF); e
- b) o rompimento de negociação com o sindicato representativo da categoria, aproximando-se de outra entidade sindical, que nunca teve relação com os seus funcionários, e emissão de comunicados para informar aos trabalhadores qual o sindicato que os representaria.

Segundo o Alegante, as condutas mencionadas violariam os parágrafos 6 e 9 do Capítulo II, Políticas Gerais, e os parágrafos 2, 3, 6, 7 e 8 do Capítulo V, Emprego e Relações do Trabalho, das Diretrizes:

**II. Políticas Gerais**

*6. Apoiar e defender os princípios da boa governança corporativa, desenvolvendo e aplicando boas práticas, inclusive em grupos empresariais.*

*9. Abster-se de mover processos discriminatórios ou disciplinares contra trabalhadores que, de boa-fé, apresentem relatórios à administração ou, se for o caso, às autoridades competentes, sobre práticas que contrariem a lei, as Diretrizes ou as políticas da empresa.*

**V. Emprego e Relações do Trabalho**

*2. a) Assistir aos representantes dos trabalhadores, conforme necessário, na elaboração de acordos coletivos de trabalho;*

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

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

*3. Promover consultas e cooperação entre empregadores e trabalhadores e seus representantes, sobre matérias de interesse mútuo.*

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

*7. No contexto de negociações de boa-fé com representantes de trabalhadores sobre as condições de trabalho e emprego, ou na medida em que os trabalhadores exercem seu direito de organização, não ameaçar transferir toda ou parte de uma unidade operacional do país em questão para outro país, nem transferir os trabalhadores das entidades da empresa em outros países para exercer influência desleal nessas negociações ou dificultar o exercício do direito à organização.*

*8. Possibilitar aos representantes autorizados dos trabalhadores sob seu emprego a condução de negociações relativas a acordos coletivos de trabalho ou a relações entre trabalhadores e empregadores, permitindo às partes realizar consultas sobre matérias de interesse comum com representantes patronais capacitados para tomar decisões sobre essas matérias.*

Em análise preliminar deste Ponto de Contato Nacional, de acordo com a Resolução PCN N° 01/2012, concluiu-se que existia afetação direta, ainda que potencial, entre o Alegante e o objeto da Notificação; que a Notificação reunia elementos que guardam pertinência temática com os temas abordados pelas Diretrizes; que continha foco suficientemente delimitado; que apresentava fatos e evidências circunstanciadas verificáveis mediante critérios objetivos; e que o mérito da Notificação, embora constante de processo na Justiça do Trabalho, não havia sido transitado em julgado.

Diante do exposto, em 27 de fevereiro de 2015, o PCN decidiu pela aceitação da Notificação – doravante denominada Alegação de Inobservância PCN N° 01/2015 – e pela comunicação do fato à Alegada, à OCDE e ao PCN dos Estados Unidos.

Após ciência dos termos da Alegação, a Fidelity enviou, em nove de abril de 2015, suas contra-alegações. Em suas razões informou que encerrou suas atividades em abril de 2011, tendo fechado suas filiais e estando ativa apenas para responder a possíveis

reclamações trabalhistas. Desta forma, solicitou o arquivamento da Alegação sob o argumento de perda do objeto da denúncia.

Nesses termos, ressalvada a informação de que as questões da presente Alegação são objeto de demanda no âmbito do Poder Judiciário, destacamos que não houve, na seara no PCN, a possibilidade de discussão sobre a postura da Fidelity com relação às Diretrizes da OCDE, dada a notícia de encerramento de suas atividades empresariais.

Em função de todo o exposto, o PCN decide encerrar a Alegação de Inobservância nº 01/2015.

Para conhecimento de todos.

Brasília, 23 de julho de 2015.