

HOSPITAL SÍRIO LIBANÊS

AUDITORIA DAS BOAS PRÁTICAS E DA FOLHA DE PAGAMENTO  
DOS PRESTADORES DE SERVIÇO PARA MITIGAR A RESPONSABILIDADE  
SOLIDÁRIA / SUBSIDIÁRIA DO HOSPITAL EM CONDENAÇÕES TRABALHISTAS.

TATIANA CARBONARI FUCKS

E-mail: [tatiana.cfucks@hsl.org.br](mailto:tatiana.cfucks@hsl.org.br)

Tel.: (11) 3394.4757 / (11) 96474-2019

São Paulo

2018

TATIANA CARBONARI FUCKS

AUDITORIA DAS BOAS PRÁTICAS E DA FOLHA DE PAGAMENTO  
DOS PRESTADORES DE SERVIÇO PARA MITIGAR A RESPONSABILIDADE  
SOLIDÁRIA / SUBSIDIÁRIA DO HOSPITAL EM CONDENAÇÕES TRABALHISTAS.

Case de Boas Práticas de Gestão de RH do Hospital  
Sírio Libanês apresentado ao SINDHOSFIL/SP  
com o intuito de compartilhar ações de gestão  
hospitalar que foram um diferencial para o nosso  
hospital.

São Paulo  
2018

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1 – Ações recebidas (Terceiros Principais) .....	7
Tabela 2 – Condenações do Hospital Sírio Libanês X Terceiros .....	7
Tabela 3 – Documentos Solicitados .....	9

## **LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E SÍMBOLOS**

HSL Hospital Sírio Libanês

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>6</b>
1.1	OBJETIVOS	6
1.1.1	Objetivo geral	6
1.1.2	Objetivos específicos	6
1.2	JUSTIFICATIVA	6
1.2.1	Estudo da Consultoria	7
1.2.2	Caso Sodexo X Unilever	8
1.3	HSL E TERCEIROS ALOCADOS NO HOSPITAL	8
1.4	METODOLOGIA	9
1.5	PRINCIPAIS DIFICULDADES DO PONTO DE VISTA DA ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL NA VISÃO DA AUDITORIA	9
1.5.1	Registro de Ponto	9
1.5.2	Folha de Pagamento	10
<b>2</b>	<b>CONCLUSÃO</b>	<b>11</b>
	ANEXO A - NOTIFICAÇÃO	12
	ANEXO B – RELATÓRIO DE ANÁLISE	13

## **1 INTRODUÇÃO**

Nos últimos anos, algumas iniciativas voltadas para a redução de custos em hospitais, profissionalização e aperfeiçoamento da gestão dessas organizações têm ganhado cada vez mais força, e dentre essas iniciativas, está a terceirização. Os hospitais utilizam a terceirização como estratégia de gestão, que se configura como opção de modernização e de posicionamento competitivo diante das necessidades do mercado em relação aos custos e a qualidade dos serviços prestados.

### **1.1 OBJETIVOS**

#### **1.1.1 Objetivo geral**

Mitigar a responsabilidade solidária / subsidiária em condenações trabalhistas através da auditoria das boas práticas em gestão de pessoas e da folha de pagamento dos prestadores de serviços alocados nas dependências do hospital Sírio Libanês.

#### **1.1.2 Objetivos específicos**

- Aumentar a qualidade de vida e satisfação profissional dos prestadores alocados;
- Diminuir o número de ações trabalhistas com pedido de responsabilidade solidária / subsidiária;
- Estender a aplicação das melhores práticas em gestão de pessoas e da folha de pagamento as prestadoras contratadas;
- Possuir um controle mais assertivo para que nossa instituição e os prestadores alocados não sintam seus direitos lesados.

### **1.2 JUSTIFICATIVA**

Observando a representatividade do HSL no mercado hospitalar, a preocupação com a saúde e segurança do trabalhador demonstradas inclusive através de certificações como JCI, Canadense, ISO 14001 e OHSAS 45001 somado ao elevado número de terceiros alocados nas dependências do hospital, no início de 2017, Fernando Torelly, diretor executivo do Hospital Sírio Libanês, sentiu a necessidade de identificar a vulnerabilidade do Sírio diante das

contingências trabalhistas advindas da relação com os prestadores de serviço, bem como possuir um controle mais detalhado e criterioso para garantir que os padrões responsáveis pelo reconhecimento mundial do hospital fossem aplicados também a estes prestadores.

Neste momento foi contratada a Emes Treinamento e Assessoria em Gestão Hospitalar Ltda. para realizar esta consultoria.

### 1.2.1 Estudo da Consultoria

Mediante análise das estatísticas relacionadas à demanda trabalhista levadas a Justiça do Trabalho por empregados de empresas fornecedoras de serviço com cessão de mão de obra para o Hospital Sírio Libanês, conforme demonstra a tabela 1, entendeu-se oportuno a implantação de medidas preventivas com intuito de minimizar o risco das condenações judiciais que vínhamos sofrendo, conforme apresenta a tabela 2.

Tabela 1 – Ações recebidas (Terceiros Principais)

	Empresa A	Empresa B	Empresa C	Empresa D	Empresa E	Empresa F	Empresa G	Empresa H	*Outros	Total Ano
<b>2014</b>	13	15	5	0	0	10	0	24	24	91
<b>2015</b>	9	29	19	2	0	9	0	34	19	121
<b>2016</b>	12	21	6	28	29	10	6	20	35	167
<b>**2017</b>	1	2	1	1	2	4	6	1	4	22
<b>Total p/ Empresa</b>	35	67	31	31	31	33	12	79	82	401

\* Ações de empresas desconhecidas, que não possuem contrato com HSL e/ou ações de uma única empresa.

\*\* Parcial - dados atualizados até 16/02/2017.

Fonte: Emes Consultoria em parceria com o Depto. Jurídico do HSL.

Tabela 2 – Condenações Hospital Sírio Libanês X Terceiros

	HE e Reflexos	Nulidade de Justa Causa	Danos Morais	Verbas Rescisórias	Adic. Insalubridade e Diferença	Adic. Periculosidade e Diferença	Adic. Noturno e Reflexos	Total Ano
<b>2015</b>	2	1	5	0	2	1	1	12
<b>2016</b>	17	0	4	22	1	0	1	45
<b>2017</b>	3	0	0	5	0	0	0	8
<b>Total</b>	22	1	9	27	3	1	2	65

Fonte: Depto. Jurídico do HSL.

### 1.2.2 Caso Sodexo X Unilever

Em 2012, a Sodexo e a Unilever foram condenadas solidariamente ao pagamento de indenização por dano moral pelo acidente de trabalho sofrido por uma colaboradora da Sodexo que prestava serviço para a Unilever, que resultou no seu falecimento.

A colaboradora da Sodexo prestava serviço nas dependências da Unilever, local de onde retornava, quando dormiu ao volante após exaustiva jornada de trabalho e se envolveu em um acidente de trânsito fatal naquela madrugada.

A Sodexo declarou não ter agido com ação ou omissão voluntária, tendo alegado preliminar de ilegitimidade passiva da Unilever, eis que referida empresa seria apenas consumidora do produto fornecido sem se beneficiar da força de trabalho da vítima, não sendo, portanto, responsável pelo acidente. Isso seria devido às causas do acidente estarem relacionadas ao desrespeito aos limites diários de jornada de trabalho e ao intervalo obrigatório de pelo menos 11 horas entre uma jornada e outra, questões que deveriam ter sido observadas pela Sodexo.

No entanto, visto que o posto de trabalho se localizava nas dependências da Unilever e sendo ela tomadora de serviços terceirizados da Sodexo, entende-se que a responsabilidade civil pelo ocorrido é solidária. Mesmo que a disciplina do contrato de trabalho seja dever do empregador (no caso proibir jornadas excessivas), é dever do tomador de serviços fiscalizar o cumprimento das obrigações contratuais e legais da terceirizada como empregadora.

O objetivo de nosso case é justamente mitigar a responsabilidade solidária / subsidiária do hospital em possíveis condenações trabalhistas através de auditoria prévia das boas práticas de gestão de pessoas e da folha de pagamento das empresas contratadas.

### 1.3 HSL E TERCEIROS ALOCADOS NO HOSPITAL

Hoje o hospital Sírio Libanês possui 39 empresas das mais diversas áreas com mão de obra alocada, totalizando mais de 70 sindicatos para 1300 colaboradores que prestam serviço em nossas instalações; divididos entre a matriz e 8 filiais: Brasília I, Brasília II, Brasília III, Brasília IV, Creche, Itaim, Itararé e Jardins.



## 1.4 METODOLOGIA

Este trabalho é desenvolvido por meio de uma análise detalhada e muito criteriosa dos documentos relacionados as obrigações trabalhistas da empresa e de todos os colaboradores que prestam serviço nas dependências do Hospital Sírio Libanês.

São feitas as mais diversas validações, as quais vão desde o estudo de cada uma das convenções coletivas para verificação quanto a aplicabilidade correta de suas cláusulas até auditoria dos cartões de ponto X número de horas extras pagas/descontadas em folha de pagamento, cumprimento dos intervalos intra e interjornada, descontos diversos, pagamento de adicionais, recolhimento de encargos etc.

Tabela 3 – Documentos Solicitados

Documentação Mensal	Documentação Semestral	Documentação Anual
FGTS e Informações à Prev Social - SEFIP	ASO - Atestado de Saúde Ocupacional	Carteira de Exercício Profissional
Contrato de Trabalho (Novas Contratações)	Pedido de Compra do Vale Transporte	Compra / Concessão de Benefícios
Contribuições diversas para sindicatos		Convenção Coletiva
Férias		DIRF
Folha de pagamento salarial		RAIS
Folha de ponto		
Guia de Previdência Social - GPS		
Imposto de Renda - IRRF		
Rescisão do contrato de trabalho		

Fonte: elaborada pela autora em parceria com EMES Consultoria.

## 1.5 PRINCIPAIS DIFICULDADES DO PONTO DE VISTA DA ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL NA VISÃO DA AUDITORIA.

### 1.5.1 REGISTRO DE PONTO

#### ✓ Horários de apontamento em desacordo com o horário contratual

Como grande parte das empresas não trabalha com escala espanhola / flexível; acaba gerando um enorme número de atrasos e horas extras indevidas.

#### ✓ Diversos atrasos e saídas antecipadas abonados sem aparente justificativa (de acordo com a legislação, a tolerância máxima é de 10 min por dia para que não haja descontos)

Entendemos que imprevistos acontecem, no entanto, para muitos casos a exceção está se tornando regra e o HSL além de ser prejudicado na qualidade do serviço, ainda continua pagando a fatura pelo número total de horas.

✓ **Marcações Automáticas**

Marcações automáticas não possuem valor legal e a menos que o colaborador fique ao lado do relógio esperando o horário de entrada e de saída, é impossível realizar todos os dias exatamente o mesmo horário. Considerando uma empresa de 30/40 colaboradores, nem na situação exposta anteriormente as marcações seriam iguais diariamente.

✓ **Escala 12 X 36 e Folgas Adicionais**

Foram verificadas folgas adicionais além das 2 mensais que os colaboradores pertencentes a esta escala fazem jus.

## **1.5.2 FOLHA DE PAGAMENTO**

✓ **Obstrução de Valores**

O trabalho de auditoria consiste em validar os cálculos, pagamentos e recolhimentos de nossos prestadores de serviço e ao receber todo material com valor obstruído ou incompleto ficamos impossibilitados de seguir com esta validação.

✓ **Folha de Pagamento fora de formato**

A folha de pagamento da empresa deve ser dividida por Centro de Custo e todos os colaboradores que prestam serviço ao HSL devem estar alocados no mesmo. Não são aceitos recortes com as imagens da folha dos colaboradores que prestam serviço no Sírio e/ou folhas fora do formato solicitado. Devem ser encaminhados folha analítica em formato xls ou pdf editável, resumo geral e encargos recolhidos separados por centro de custo.

✓ **Ausência do pagamento de periculosidade**

De acordo com a NR 16, as atividades laborais com utilização de motocicleta em vias públicas são consideradas perigosas e o trabalhador tem direito a um adicional de 30% sobre o salário.

✓ **Informações Desencontradas**

Não pode haver divergência no número de colaboradores encaminhado na folha de pagamento, cartão de ponto, holerite e relação de colaboradores; o número de colaboradores deve ser idêntico em todos os arquivos.

## **2 CONCLUSÃO**

Vários poderiam ser os cases escolhidos, mas este foi o selecionado, pois o intuito do Hospital Sírio Libanês é compartilhar que boas ações podem aplicadas de maneiras simples e efetivas sem que sejam necessários grandes investimentos financeiros ou sistêmicos. Muitas vezes acabamos nos perdendo tentando reinventar a roda ou aumentar sua eficácia a deixando quadrada, quando na verdade a solução pode ser mais acessível do que pensamos e estar ao nosso alcance de imediato.

**ANEXO A - NOTIFICAÇÃO**

São Paulo, XX de XX de 2018.

A

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Prezados Senhores:

Conforme estabelece a Cláusula 3ª do Contrato de Prestação de Serviços vigente e de acordo com o relatório anexo, que aponta irregularidades nos registros de frequência dos funcionários dessa empresa com atuação nas dependências do Hospital Sírio-Libanês, além de divergências constatadas nos cálculos da folha de pagamento, que contrariam a legislação trabalhista, ficam V. Sas. notificadas a apresentar, por escrito, no prazo de 10 dias as medidas que foram tomadas para sanear as irregularidades constatadas.

Atenciosamente

Alfredo Castilho  
Gerente Adm. Pessoal e Benefícios  
Diretoria Gestão de Pessoas  
Hospital Sírio Libanês  
(55 11) 3394.5686 /9.8989.7872  
alfredo.castilho@hsl.org.br  
www.hospitalsiriolibanes.org.br

## ANEXO B – RELATÓRIO DE ANÁLISE

### ANÁLISE DA FOLHA DE PAGAMENTO E FREQUÊNCIA

EMPRESA: XXXXXXXXXXXXX.

MÊS: Janeiro/2018

RAMO DE ATIVIDADE: Prestação de serviços de entrega e coleta de documentos diversos, distribuição de laudos e transporte de medicamentos entre unidades.

#### ANÁLISE DAS JORNADAS, INTERVALOS P/ DESCANSO E REGISTROS

Mesmo tendo recebido a declaração de *Função Externa sem Controle de Horário*, sugerimos que seja adotado algum meio para controle de jornada dos colaboradores que prestam serviço externo. Nos anos 40, quando a lei foi escrita, não havia tecnologia de comunicação direta com o empregado e com isso fazia sentido isentar as empresas do controle de jornada de trabalho externo. No entanto, com os recursos disponíveis hoje, como smartphones, rede de dados e GPS, é cada vez mais raro o funcionário estar totalmente incomunicável como ficava no século passado; logo a Justiça do Trabalho tende a considerar os diversos tipos de registro deixados pelo colaborador como possibilidade de controle de horas e o ônus da prova é sempre do empregador. **Por este motivo solicitamos que a partir de agora, o controle de frequência seja realizado mesmo que de maneira manual pelos colaboradores conforme determina o artigo 74 da CLT.**

#### ANÁLISE DA FOLHA DE PAGAMENTO

- A empresa não paga o adicional de periculosidade (30% do salário) aos motociclistas conforme determina a convenção coletiva e o artigo 193 da CLT.
- Os salários dos motoristas e dos motociclistas estão abaixo do piso estipulado em convenção coletiva. **O salário dos motoristas está R\$ 181,29; já o dos motociclistas R\$49,13 a menor do estipulado.**
- A colaboradora de matrícula 19 está com salário **R\$207,21** abaixo do piso estipulado em convenção coletiva.
- Os motociclistas recebem um % variável (3 - 5%) de *Biênio* através da verba 1270, no entanto, é importante mencionar que esta é uma liberalidade da empresa, visto que este pagamento não é reconhecido em convenção coletiva.
- Os colaboradores não recebem o adiantamento mensal (vale), contrariando o que determina a convenção coletiva.

São Paulo, 27 de fevereiro de 2018.