

POR RESPEITO AOS TRABALHADORES DE SEGUROS ...REPOMOS A VERDADE.

NA VERDADE, É MUITO FEIO ENGANAR OS TRABALHADORES!

É por isso que temos informado, com rigor, o que o Acordo subscrito, em 23 de Dezembro, pela APS e pelos outros Sindicatos de Seguros (STAS e SISEP), significa, em termos de perdas e “ganhos” para os Trabalhadores de Seguros. Assim continuaremos.

Antes de passarmos à questão das “omissões e mentiras” de que nos acusam, urge uma clarificação aos trabalhadores que nos lêem:

O ACTUAL CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO, cujo texto consolidado foi publicado no BTE n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, MANTÉM-SE EM VIGOR, em todos os seus efeitos e assim continuará, enquanto não subscivermos outro. Relembramos que, para além da vontade manifestada pela APS quanto à sua caducidade, prevaleceu a Lei, pelo que o Ministério do Trabalho não deu provimento à pretensão da Associação Patronal, conforme despacho de 5 de Abril de 2011, que em devido tempo difundimos.

UNIDADE - EM TORNO DE QUÊ?

Falar em Unidade, neste momento é, como diz o povo, “dar cevada ao cavalo depois de morto”.

Se o sentido de unidade sindical tivesse existido neste processo, por parte do STAS e do SISEP, o nosso reiterado convite para reflectirmos, em conjunto, sobre a estratégia sindical a seguir, feito antes e durante o processo negocial, fosse por eles aceite (o que não aconteceu), certamente, hoje estaríamos, em conjunto, a dar conta aos trabalhadores do resultado da negociação, com dignidade e honra. Tal não sucedeu, o que lamentamos profundamente.

ESTIVEMOS NA NEGOCIAÇÃO DE FORMA ACTIVA, DEFENDENDO O QUE CONSIDERAMOS SER O INTERESSE DOS TRABALHADORES QUE REPRESENTAMOS.

Apresentámo-nos com uma contraproposta à da APS, que preparámos como revisão do CCT em vigor e que, em nossa opinião, é adequada à realidade do sector segurador. Confrontámo-nos com um processo negocial de que não há memória, em que pontuou o propósito patronal de destruição do actual Contrato Colectivo de Trabalho (CCT) e dos seus direitos nucleares, em cujo jogo os nossos parceiros sindicais entraram activamente, desde o primeiro momento, cooperando, por omissão, na ostracização a que a APS procurou remeter o SINAPSA.

Nesse contexto, o SINAPSA decidiu responder taco a taco às propostas patronais, com o propósito de, sem abdicar do que considerávamos fundamental, tentar minorar os efeitos desastrosos que se estavam a perspectivar. Mas a APS, contando com o Acordo dos outros dois Sindicatos (STAS e SISEP), recusou sistematicamente as nossas propostas.

Mas passemos, então, à questão das “omissões e das mentiras” de que somos acusados sistematicamente pelo STAS ao difundir aquilo que, em sua opinião, são “ganhos” e calando as perdas efectivas que tal Acordo comporta.

PLANO INDIVIDUAL DE REFORMA (PIR) PARA OS TRABALHADORES ADMITIDOS ANTES DE JUNHO DE 1995

Estes, como todos sabemos, já tinham direito aos Complementos de Reforma, como está definido no CCT em vigor. Defendemos, na nossa proposta inicial, a sua manutenção. A APS, no decurso da negociação, introduziu o PIR em sua substituição. Está para provar qual o benefício, comparando os valores dos “ganhos” calculados pelo STAS com as perdas efectivas do Prémio de Antiquidade (PA). Aqui está uma omissão do STAS que ganhava em ser clarificada.

PLANO INDIVIDUAL DE REFORMA (PIR) PARA OS TRABALHADORES ADMITIDOS A PARTIR DE JUNHO DE 1995

O alargamento do Complemento de Reforma a estes trabalhadores constou, desde o primeiro momento, na proposta do SINAPSA. Com a introdução do PIR na negociação, defendemos sempre o seu alargamento àqueles trabalhadores, com percentagem superior à proposta pela APS.

Onde está a omissão?

O que importa, também neste caso, na análise das perdas e dos “ganhos”, é saber exactamente quanto ganha o trabalhador com o PIR face à perda que constitui a eliminação dos Prémios de Antiquidade – e disso não abdicamos, pois os trabalhadores têm o direito de conhecer com rigor a que correspondem as mudanças operadas com a assinatura do citado Acordo.

Compreendemos, perfeitamente, a posição ideológica de defesa da privatização da Segurança Social e das reformas, mas não comungamos dela. Temos esse direito.

SUPLEMENTOS SALARIAIS

Seria bom que os dirigentes do STAS lessem com atenção o que escrevemos. O que dizemos é que “os Suplementos não serão absorvidos, somente nos casos em que...” Mas todos também sabemos que o objectivo patronal é acabar com eles, razão de os integrarem no ordenado como componente autónoma e a Cláusula do actual CCT (em vigor) ter desaparecido do texto do Acordo.

TRANSFERÊNCIAS (MOBILIDADES GEOGRÁFICA E FUNCIONAL)

A omissão flagrante comete-a o STAS no texto que estamos a comentar.

Interessante a forma como é contornada a questão de fundo. Vejamos:

Mobilidade geográfica

No CCT actual (em vigor), o trabalhador só pode ser transferido (sem o seu acordo, mas com audição dos Delegados Sindicais) dentro da mesma localidade ou para a área de residência.

No Acordo assinado pelo STAS, pode ser transferido (desde que a empresa assim entenda) dentro do mesmo município ou área metropolitana; ou ainda para local que não obrigue o trabalhador a percorrer mais 50 km para além do que os que já percorre, hoje, desde a sua residência para o local de trabalho. É a mesma coisa?

Mobilidade funcional

É só comparar o clausulado do actual CCT, em vigor, com o constante do Acordo APS/STAS/SISEP sobre a mesma matéria. Logo se conclui pela importância das diferenças.

HORÁRIO DE REFERÊNCIA (8H45/16H45)

Onde se encontra previsto este horário de referência?

Seria bom comparar as Cláusulas 27.^a e 30.^a (Duração do trabalho e organização de horários e Horário de Referência) do actual CCT, em vigor, com o conteúdo da Cláusula 15.^a (com o mesmo título) e a Cláusula 16.^a (Banco de Horas), ambas constantes do Acordo APS/STAS/SISEP.

BANCO DE HORAS

A justificação do STAS é, de facto, brilhante. Então o SINAPSA omite os “benefícios” de tal introdução? Quais são?

Ou será que a introdução do Banco de Horas – que o STAS apresentou em contraponto à proposta da APS, esperando, como disse, que a Associação Patronal reconhecesse essa “dádiva” e, em compensação, actualizasse a Tabela Salarial (o que não aconteceu) – é uma “benesse” para os trabalhadores considerados no seu conjunto?

Na verdade, esta “benesse” é para as empresas, pois corresponde a dar-lhes, legalmente, a possibilidade de disporem do tempo e da vida dos trabalhadores, como lhes aprouver, sempre com o interesse da empresa a prevalecer, eliminando deste modo o pagamento de horas suplementares e reduzindo, mais uma vez, os custos do trabalho. Será uma “benesse” legalizar a ilegalidade, deixando os trabalhadores à mercê das empresas, como servos de gleba? Como justificar uma cedência destas?

PRÉMIO DE PERMANÊNCIA

Se a falta de decência pagasse imposto...

Porque não transcrevem a contraproposta por inteiro e não dizem que em vez de 50% contrapropusemos 100% do salário e desanexamos o limite dos 50 anos para recebimento do prémio, mantendo como autónoma a cláusula da Licença com Retribuição, que consta da Cláusula 42.^a do actual CCT, em vigor? E as excepções às faltas justificadas? E, ligado a isto, a contraproposta de Avaliação de Desempenho que apresentámos e que procurava assegurar o direito dos trabalhadores ao recurso, regulamentando-o, e que foi rejeitada pela APS e pelo STAS, como aconteceu com tantas outras?

PRÉMIO DE ANTIGUIDADE

Desculpem a pergunta: congelar o PA não é o mesmo que integrar o já vencido, ainda que como componente fixa, sem absorção por aumentos salariais posteriores?

Nunca omitimos o que a APS propôs e o STAS aceitou: troca do Prémio de Antiguidade, de 1% por cada ano, até à idade da reforma, por um Prémio de Permanência (PP), de 50% do ordenado efectivo, a atribuir (se os factores que o condicionam forem cumpridos) de 5 em 5 anos? Estamos a falar da mesma coisa?

DESPESAS EM SERVIÇO

A questão da incidência fiscal não tem a ver com a eliminação do direito consignado na Cláusula 48.^a do actual CCT (em vigor), que, para além do factor para pagamento do quilómetro, inclui como opção do trabalhador com funções externas (comerciais, peritos, etc.) a utilização de veículo próprio ao serviço da empresa, o seguro de auto (suportado por esta), com cobertura de danos próprios e responsabilidade civil ilimitada. No Acordo subscrito entre a APS, o STAS e o SISEP, os trabalhadores naquelas condições terão apenas um desconto de 60% sobre a tarifa.

Omitir isto é que não advoga em defesa da “objectividade” do STAS.

PROMOÇÕES E PROGRESSÕES SALARIAIS

Temos consciência de que, dentro do mau, se a contraproposta que apresentámos fosse aceite evitaria o mal maior, constituído pela proposta que consta do Acordo apresentada pelo STAS e que a APS retocou.

Para que possam ser comparados os textos, aqui transcrevemos o teor da contraproposta que apresentámos, no contexto desta negociação:

As promoções e as progressões salariais correspondentes às categorias profissionais devem pautar-se por critérios objectivos e transparentes que tenham em conta os seguintes factores:

- Anos de experiência na categoria e na empresa; Formação profissional promovida pela empresa; Progressão na banda salarial por decurso do tempo; Avaliação de Desempenho.

A) PROGRESSÃO SALARIAL

- 1) Os trabalhadores do Grupo Profissional Operacional, classificados nas bandas E e F, que permaneçam 3 anos na banda salarial mínima da sua categoria, transitam para um nível intermédio com o mínimo de 50% entre o valor inferior e superior da banda salarial respectiva, atingindo esta decorridos que sejam 10 anos de ingresso na categoria;
- 2) Os trabalhadores do Grupo Profissional Operacional, classificados na banda D, transitam para a banda salarial superior, decorridos que sejam 3 anos de permanência na banda salarial mínima;
- 3) Os trabalhadores do Grupo Profissional Técnico, que permaneçam 3 anos na banda salarial mínima da sua categoria, transitam para um nível intermédio com o valor mínimo de 50% entre o valor inferior e superior da banda salarial respectiva;
- 4) Os trabalhadores do Grupo Profissional de Apoio, que permaneçam 3 anos na banda salarial mínima, transitam para um nível intermédio com um valor mínimo de 50% entre o valor inferior e superior da banda salarial respectiva.

B) PROGRESSÃO FUNCIONAL

- 1) Os trabalhadores que forem admitidos como estagiários transitam para a categoria para a qual estagiaram, após o período de estágio previsto na Cl.ª 6.ª do CCT.

Como se evidencia, NADA TEMOS A ESCONDER. Face ao clima em que decorreu este processo negocial, viciado à partida e, desde logo, porque a associação patronal traçou o caminho que queria seguir e definiu os aliados que lhe interessava para o conseguir, o SINAPSA poderia ter escolhido o caminho que lhe foi apontado, mais do que uma vez pelo representante patronal, perante o silêncio dos nossos parceiros sindicais: retirar-se das negociações, sob protesto. Mas não o fez. Escolheu permanecer, até ao fim, para defender os direitos e evitar tanto quanto lhe fosse possível o descalabro com que fomos confrontados e está reflectido no Acordo subscrito pela APS e pelos demais Sindicatos de Seguros (STAS e SISEP).

Podem os nossos parceiros sindicais – STAS e SISEP – clamar que foram forçados a isso pelas circunstâncias. mas o que não conseguirão explicar é como, enquanto dirigentes sindicais, claudicaram desta forma, entregando de mão beijada o que com tanto esforço e risco foi conseguido, em tempos bem mais difíceis, pelos trabalhadores de seguros e os dirigentes sindicais de então. O futuro se encarregará de demonstrar a verdade e as consequências das posições assumidas por cada uma das partes!

AOS SÓCIOS DO SINAPSA E A TODOS QUE A ELE ADIRAM, ALERTAMOS!

O SINAPSA CONTINUARÁ A DEFENDER INTRANSIGENTEMENTE A APLICAÇÃO DO ACTUAL CCT (EM VIGOR) AOS SEUS ASSOCIADOS E ESTARÁ ATENTO A TODAS AS MANOBRAS DILATÓRIAS E/OU INTIMIDATÓRIAS QUE, EVENTUALMENTE, SEJAM PRODUZIDAS PARA LHE IMPOR O ACORDO APS/STAS/SISEP.

NESTE SENTIDO, ALERTAMOS QUE A LEI ESTABELECE PRINCÍPIOS DE AUTONOMIA E INDEPENDÊNCIA DOS SINDICATOS E PROÍBE AS ENTIDADES EMPREGADORAS DE INTERVIR ACTIVAMENTE NAS OPÇÕES DOS TRABALHADORES SOBRE QUESTÕES DE CARÁCTER SINDICAL, NOMEADAMENTE A ESCOLHA A TOMAR FACE À EXISTÊNCIA DE DIFERENTES CCT'S COM DIFERENTES SINDICATOS OUTORGANTES. CASO O FAÇAM, ESTARÃO A VIOLAR O ART.º 405º, N.º.2, DO CÓDIGO DO TRABALHO, QUE VAI AO PONTO DE PUNIR, COM PENA DE PRISÃO ATÉ UM ANO, OS ADMINISTRADORES, DIRECTORES E OUTROS TRABALHADORES RESPONSÁVEIS PELA VIOLAÇÃO DAS REGRAS REFERIDAS, E QUE PUNE AS EMPRESAS COM PENA DE MULTA (ART.º 407º, DO CÓDIGO DO TRABALHO).