

Parvalorem Potencial Estratégico

Janeiro de 2014

Índice

1. Objectivo
2. Sumário Executivo
3. Enquadramento Histórico
4. Iniciativas dos Trabalhadores
5. Soluções Estratégicas
6. Proposta

1. Objectivo

O objectivo do presente documento, cinge-se à obtenção de um compromisso entre a Assembleia e os Trabalhadores da Parvalorem.

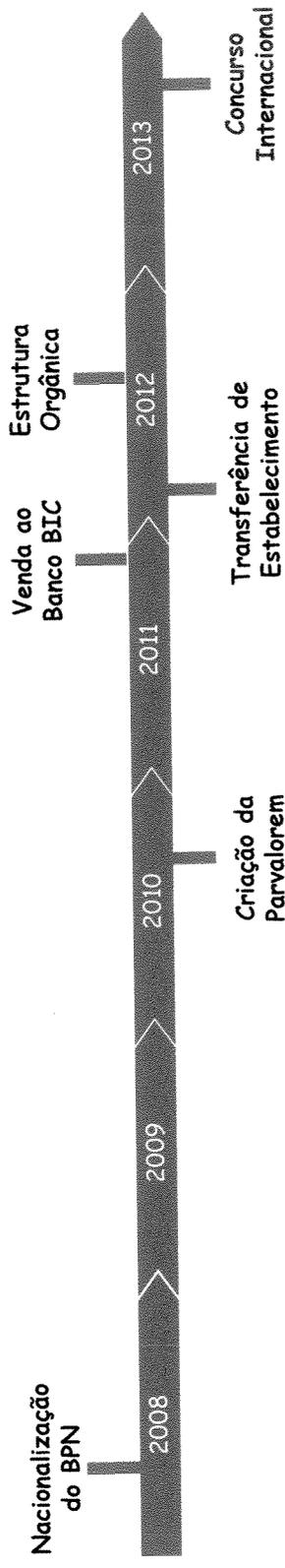
Estes Trabalhadores, vítimas do processo do BPN, têm elevadas qualificações e competências. Apesar das dificuldades com que se têm vindo a confrontar, mantêm-se motivados e “sedentos” por fazer parte integrante de um projecto, orientado para os Clientes e para a criação de valor na Empresa e no País.

Pretende-se demonstrar com este documento, de forma sintética: (i) uma visão das dificuldades que os Trabalhadores têm vindo a atravessar, que resulta em algum sentimento de injustiça com consequências nefastas para os próprios e seus familiares; (ii) as iniciativas tomadas em nome e na defesa dos seus interesses; (iii) e por fim, apresentar alternativas e soluções, realistas e viáveis, em prol do accionista (Estado), do País, e claro, dos próprios Trabalhadores.

Para o efeito, encontramos-nos disponíveis para prestarmos pormenores deste plano estratégico, que visa, além do supra exposto, fomentar uma relação de compromisso durante todo o processo, com vista a alcançarmos em conjunto, uma situação benéfica para as partes.

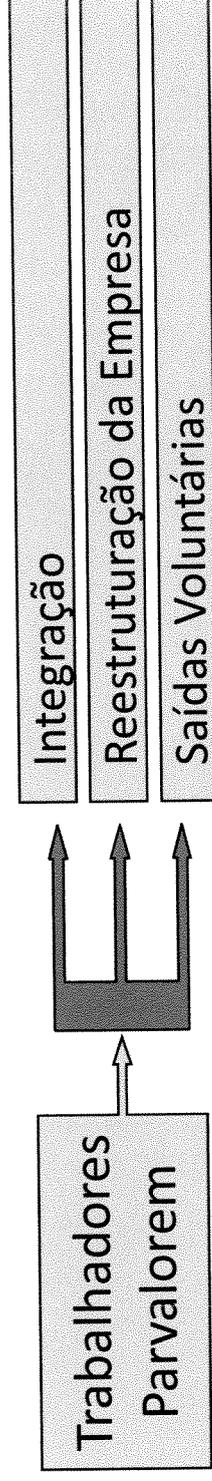
2. Sumário Executivo

A Parvalorem é fruto de uma extensa e atribulada história...

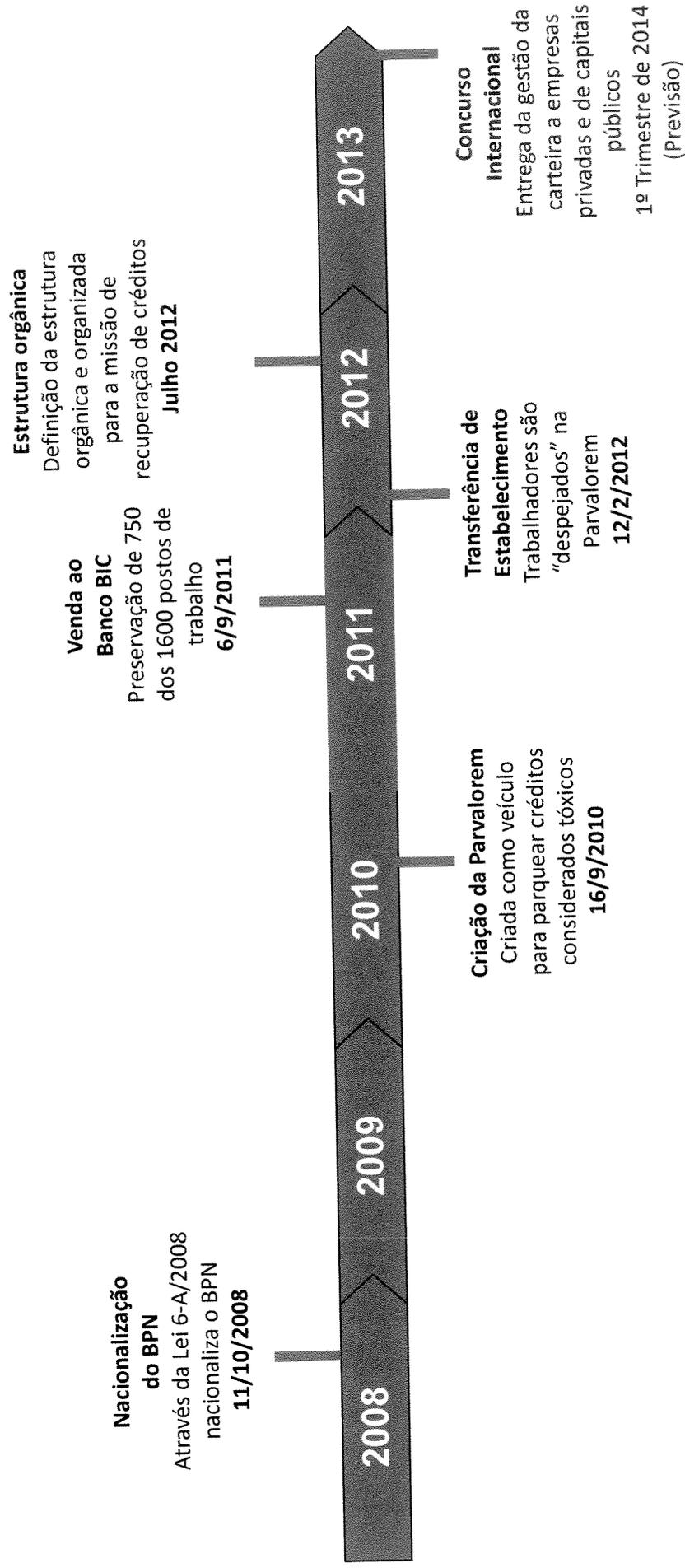


A mediação nem sempre beneficia o Accionista (Estado), os Trabalhadores ou os restantes *Stakeholders*

Neste sentido, consideramos que estamos perante uma oportunidade para resolver esta situação, ao adoptar medidas consensuais e com impacto reduzido, utilizando a Empresa e o seu Capital Humano como potencial estratégico do Estado:

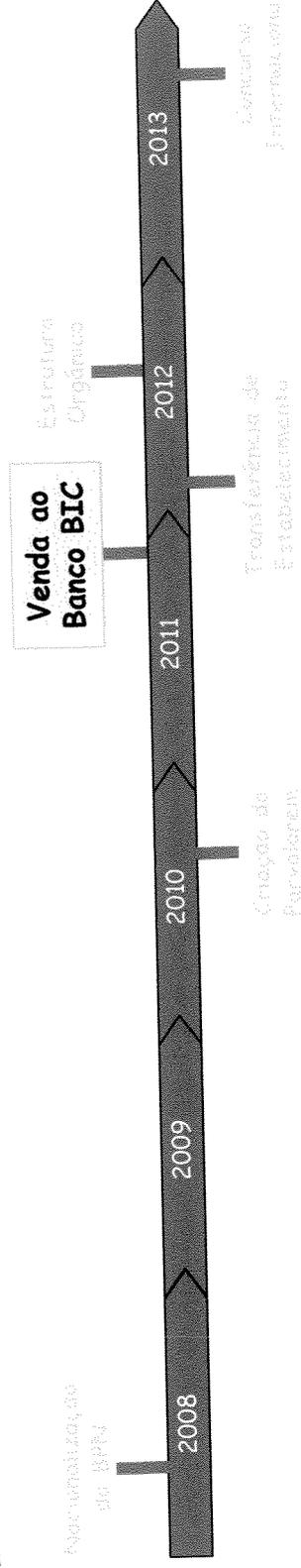


3. Enquadramento Histórico



3. Enquadramento Histórico

Venda do BPN ao Banco BIC



No final de 2011, antes da conclusão do processo de privatização, o BPN possuía:

- **1.570 Trabalhadores**
- **220 Agências**

No acordo de venda celebrado com o Governo, o Banco BIC comprometeu-se em manter:

- **750 postos de trabalho**
- **165 Agências**

Segundo a Associação Portuguesa de Bancos (2011), a banca portuguesa opera com um rácio colaborador/agência:

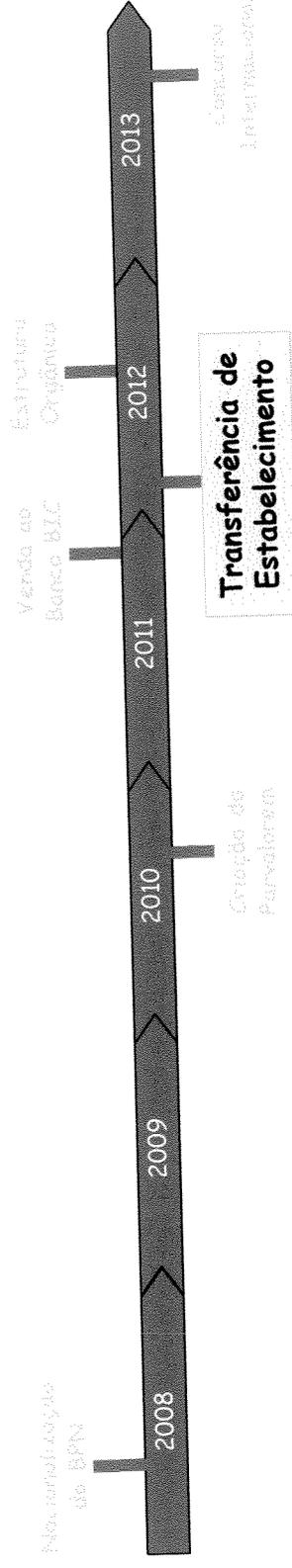
- **9,1 colaboradores/agência**

A aceitação das condições do Banco BIC, este rácio a transita para metade:

- **4,5 colaboradores/balcão** (750 colaboradores / 165 balcões)

3. Enquadramento Histórico

Transferência de Estabelecimento



No início de 2012, a Administração do BPN, segrega os seus Recursos Humanos em duas Unidades Orgânicas:

Unidade Comercial: Trabalhadores das Agências (~900 trab.)

Unidade de Meios: Trabalhadores dos Serviços Centrais (~670 trab.)

Em 12 Fevereiro de 2012, a Administração do BPN aloca os 670 Trabalhadores dos Serviços Centrais (Unidade de Meios) à Parvalorem, através de uma

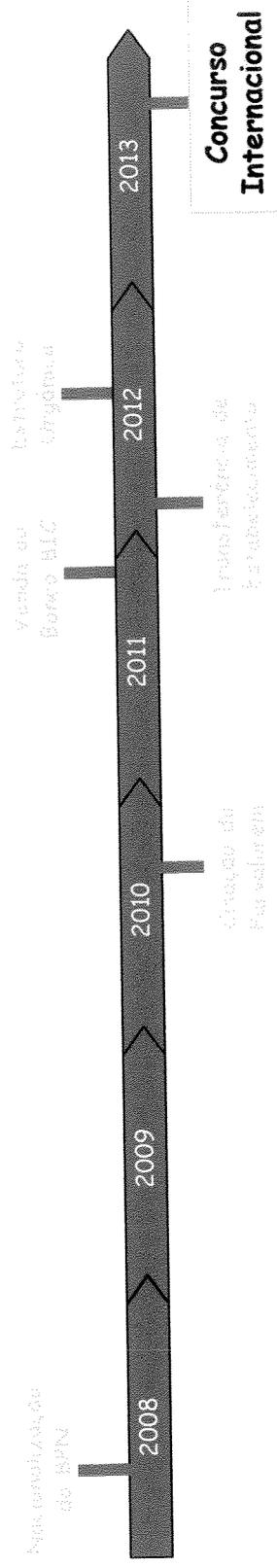
Transferência de Estabelecimento

Antes da Transferência, a Administração do BPN dá garantias aos Trabalhadores, quanto à viabilidade e prossecução da actividade da Parvalorem

Conforme acordado com o Estado em **Abril de 2012**, o **Banco BIC recruta da Parvalorem, cerca de 300 Trabalhadores** (remanescendo 370). É do conhecimento público, o Banco BIC já recrutou mais de 100 Trabalhadores, que não provêm do antigo BPN, facto que seria expectável face ao rácio de trabalhadores/agência

3. Enquadramento Histórico

Concurso Internacional



Em Junho de 2012, a Senhora Secretária de Estado do Tesouro e Finanças declara que iria entregar a gestão dos créditos a empresas externas e despedir mais de 200 trabalhadores da Parvalorem

Em Outubro de 2012 é lançado o **Concurso Internacional** para a gestão privada da carteira de créditos da Parvalorem

4. Iniciativas dos Trabalhadores

Anulação de Transmissão de Estabelecimento

A. Processo em Tribunal

Em Dezembro de 2012, verificando a alteração dos pressupostos da Transferência de Estabelecimento e a elevada precariedade introduzida aos seus futuros, 235 Trabalhadores da Parvalorem recorrem aos Tribunais, para anular os efeitos de Transmissão sobre a titularidade dos seus contratos, solicitando a reintegração no BPN, agora denominado Banco BIC.

4. Iniciativas dos Trabalhadores

Anulação de Transmissão de Estabelecimento

B. Apresentação de Queixa ao Provedor de Justiça

Em Abril de 2013, os Trabalhadores da Parvalorem apresentam uma **queixa ao Senhor Provedor de Justiça**, por violação dos direitos laborais, que resultou numa **Interpelação deste à Sua Excelência Senhor Primeiro-Ministro**, aguardando-se resposta.

“Por essa razão, questiona o Provedor de Justiça, se ao trespassar “presidiu o escopo de retirar parte dos trabalhadores da esfera jurídica do BPN, de modo a diminuir os encargos laborais da sociedade objeto de alienação a um ente privado, estar-se-á perante a assunção de um fim contrário à lei, por envolver o logro do regime de tutela dos trabalhadores”, tanto mais que a Parvalorem, “sociedade para a qual os contratos de trabalho foram transmitidos veio a ser esvaziada da sua atividade principal, através da contratação externa de serviços de gestão e cobrança de créditos – isto é, de serviços dirigidos a assegurar o essencial do objeto da sociedade –, favorecendo a criação de condições propícias à sustentação de um despedimento coletivo”.

Fonte: Provedor de Justiça (<http://www.provedor-ius.pt/?idc=32&idi=15273>)

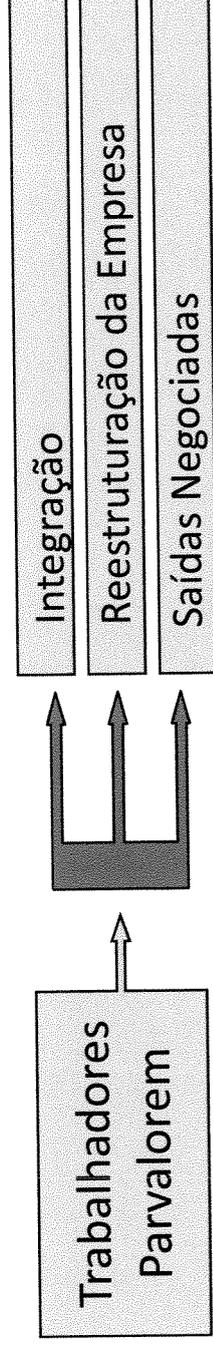
4. Iniciativas dos Trabalhadores

Petição à Assembleia da República

Em Agosto de 2013, iniciou-se a recolha de assinaturas para uma petição a apresentar à Assembleia da República, propondo, entre outras soluções, a integração dos trabalhadores da Parvalorem na CGD.

A Caixa Geral de Depósitos realizou 2.178 recrutamentos ao longo dos últimos 3 anos (2010: 1.058, 2011: 566, 2012: 552)*, sem ter feito qualquer contacto com a Parvalorem, para saber as competências dos Trabalhadores da Empresa que poderiam preencher essas vagas. A integração na CGD apresenta-se como a solução mais rápida e global para a situação criada aos Trabalhadores da Parvalorem, tanto mais que a Gestão da CGD no BPN e nas empresas Pars (onde se inclui a Parvalorem) tem grandes responsabilidades na situação que se vive nestas empresas.

5. Soluções Estratégicas



A abordagem da Parvalorem passará por um conjunto de soluções que, de forma contínua e controlada no sentido de dissipar tensões, tenda a convergir para uma solução consensual e de compromisso.

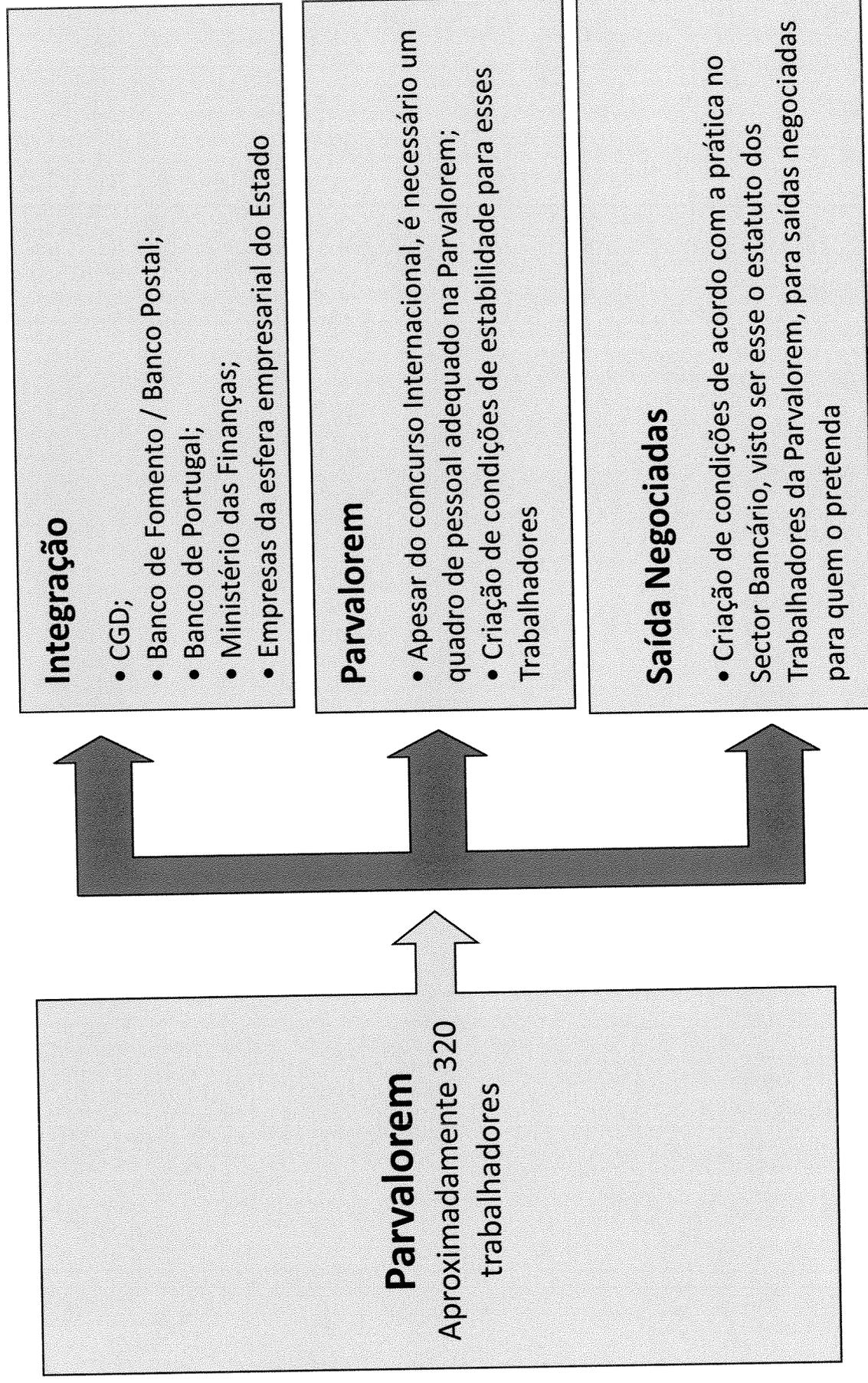
O *mix* de soluções deve ser considerado como um processo integrado e ir ao encontro da resolução do problema da globalidade dos seus Trabalhadores.

Benefício da abordagem proposta:

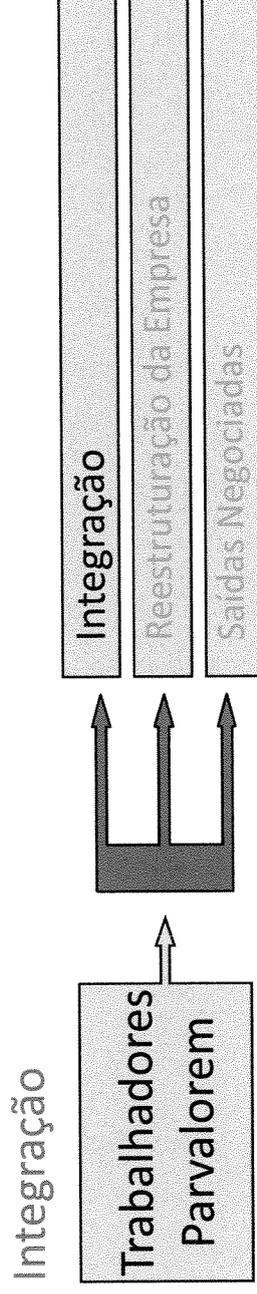
- Redução de Custos para o Estado – Indemnizações, subsídios de desemprego, salários e custos de funcionamento de Estrutura;
- Criação de Valor para o Estado – Reaproveitamento de Recursos qualificados;
- Resolução de Conflitualidade – Processos em Tribunal, queixas e aproveitamento mediático;

Os Trabalhadores procuram um interlocutor para operacionalizar estas soluções, tendo por base numa negociação nobre, transparente e sem mediatismo.

5. Soluções Estratégicas



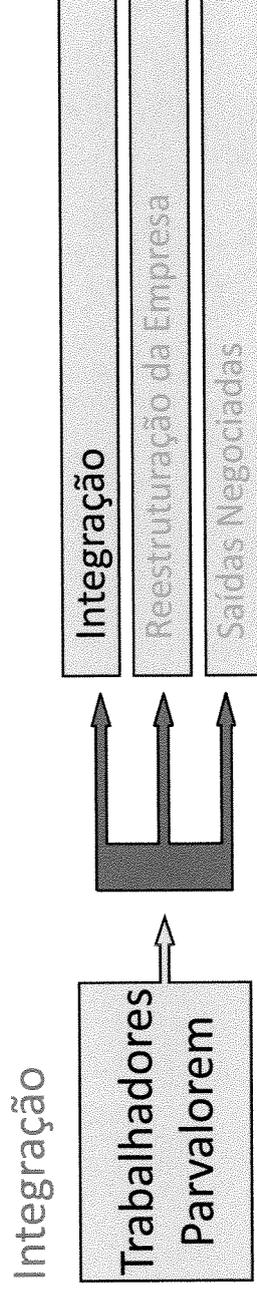
5. Soluções Estratégicas



Reconhecendo a necessidade de renovação e recrutamento do Estado, a Parvalorem oferece um capital humano com elevados níveis de formação e experiência nas áreas da banca, financeira e outras, que simultaneamente, beneficia de uma faixa etária jovem, que permite responder a exigências, com a vantagem de não acrescentar trabalhadores na esfera do Estado.

- Pela natureza do negócio e distribuição geográfica, a CGD oferece as melhores condições de integração (os Trabalhadores da Parvalorem encontram-se distribuídos maioritariamente em Lisboa e Porto, mas também em Coimbra e Leiria)
- O potencial humano da Parvalorem assenta essencialmente em Lisboa e Porto, todavia, está dividido por todo o território nacional
- De acordo com a necessidade dos organismos públicos, órgãos da administração central e/ou empresas da esfera do Estado, os Trabalhadores da Parvalorem podem ser um reforço nas áreas com défice de trabalhadores

5. Soluções Estratégicas



- O contingente de 70 Colaboradores do Porto e a licença bancária do Banco Efisa, são uma possibilidade para uma rápida implementação do **Banco de Fomento**, entidade crucial e com reconhecido papel num ciclo de relançamento da economia.

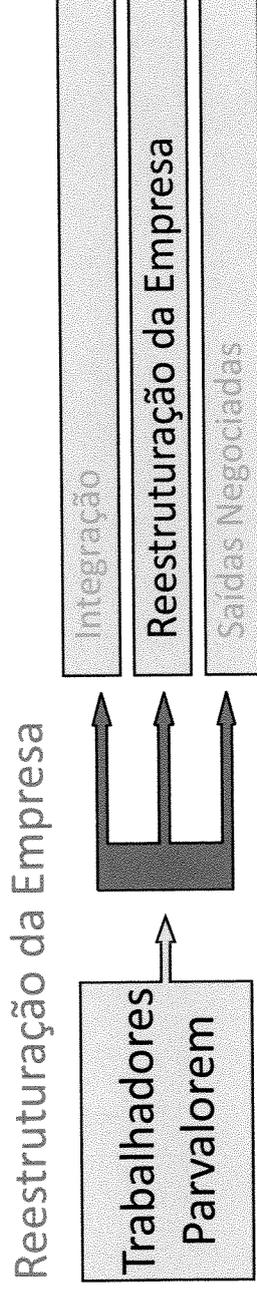
Implementação

Vincular os Trabalhadores à CGD

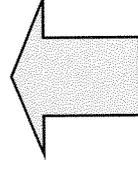
Manter a prestação de serviço à Parvalorem

Redireccionar para outras entidades

5. Soluções Estratégicas

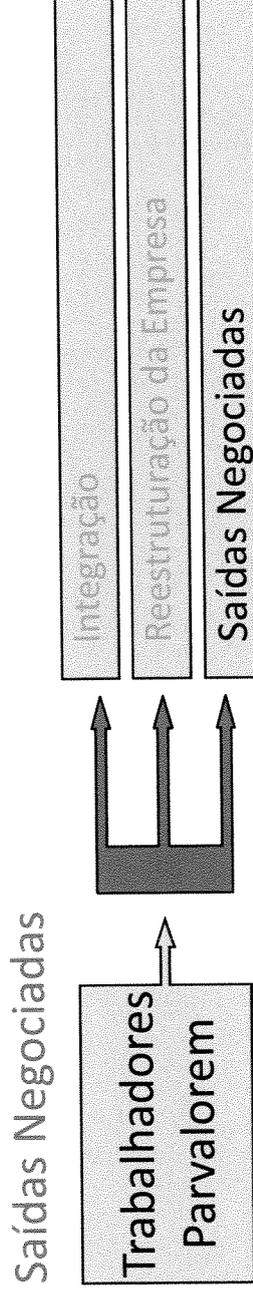


A carteira de crédito da Parvalorem avaliada em 3.700 Milhões de Euros, para além de outros activos, torna necessária a manutenção de um quadro de pessoal ajustado e flexível, que garanta uma gestão adequada destes activos.

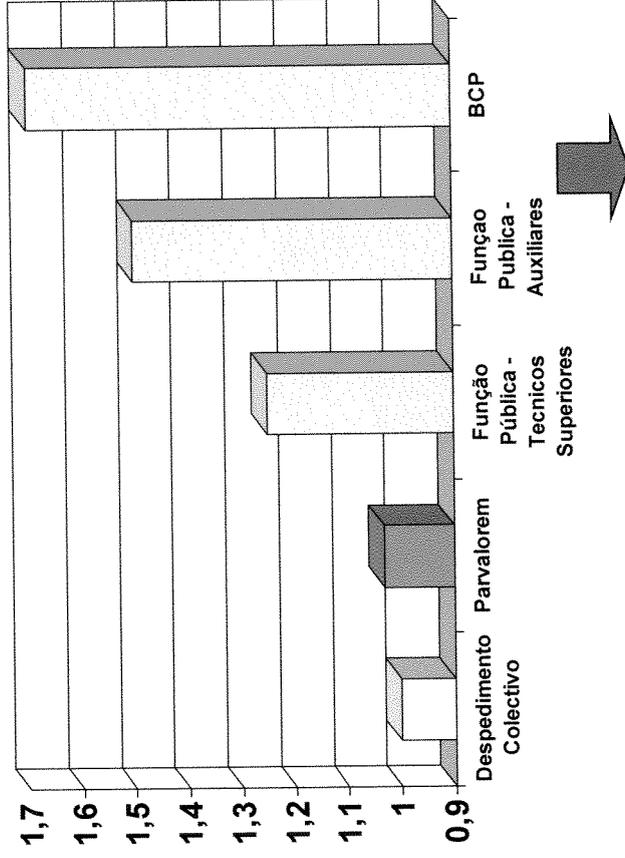


É essencial a criação de uma Estrutura de Controlo para assegurar que estes activos, tão relevantes, sejam geridos de forma eficiente e eficaz, tendo em consideração os melhores Interesses do Estado.

5. Soluções Estratégicas



Foi criado um programa de rescisões amigáveis na Parvalorem, no entanto este programa tem condições muito abaixo do praticado noutros processos semelhantes principalmente no sector bancário.



Muitas Indefinições; Por exemplo:

- Subsidio de Desemprego ainda não garantido, apesar de há vários meses estar iminente;
- Condições de Pré- Reforma ainda não definidas.

Baixa Taxa de Adesão

5. Proposta

Permaneceram na Parvalorem cerca de 350 trabalhadores, de entre os quais alguns se mantiveram temporariamente em prestação de serviço ao Banco BIC e os restantes com as atribuições inerentes à actividade própria da Parvalorem S.A., recuperando para o Estado os activos do antigo BPN. Tanto a Tutela da Empresa como a Administração, sempre consideraram o quadro de pessoal remanescente excedentário, para a prossecução da actividade, apontando como solução o despedimento colectivo, pelo que se torna crítico solucionar esta contingência que resultou do processo de alienação.

A Comissão de Trabalhadores da Parvalorem, proponente da presente Petição à Assembleia da República, tem procurado encontrar interlocutores que permitam a resolução desta situação, enquadrando na solução a encontrar cenários que permitam com razoabilidade e equilíbrio, defender os interesses do Estado, da empresa e dos trabalhadores.

Neste sentido e também atendendo a que um dos objectivos da nacionalização e da privatização do BPN, era precisamente a defesa dos direitos dos trabalhadores, a presente proposta, pretende contribuir para o cumprimento destes pressupostos, com a criação de um Grupo de Trabalho que viabilize o diálogo, identifique oportunidades de ganho mútuo para os vários agentes envolvidos e que afaste definitivamente o cenário de despedimento colectivo, que assombra profissionais dotados de competências que num quadro de efectiva necessidade de recrutamento do Estado e das suas participadas, permita um desfecho favorável para todos os intervenientes.

Como cenário base de trabalho, os peticionários apresentaram algumas alternativas onde é sobejamente reconhecida a natural necessidade de recrutamento, no entanto estas propostas não pretendem esgotar caminhos que o Grupo de Trabalho venha a explorar e que se apresentem com maior viabilidade, entendendo-se também que o enquadramento a dar aos trabalhadores, pode passar por uma multiplicidade de soluções em lugar de um solução única, que apesar de apresentar-se como preferível, não é colocada como objecção.

5. Proposta

Propõe-se a criação de um Grupo de Trabalho subordinado aos seguintes princípios:

Princípio 1 – Objecto do Grupo de Trabalho

O objecto do Grupo de Trabalho é a criação de um Plano Integrado de Enquadramento dos Trabalhadores da Parvalorem.

Princípio 2 - Objectivos do Plano Integrado

- Encontrar soluções de alocação dos trabalhadores da Parvalorem, de forma a garantir a maximização da criação de valor para o Estado, assegurando o respeito pelos direitos desses trabalhadores;
- Contribuir para a redução da despesa do Estado, evitando rescisões e o pagamento das respectivas indemnizações.

Princípio 3 – Composição do Grupo de Trabalho

O Grupo de Trabalho a constituir deverá integrar:

- Representante da Secretária de Estado da Finanças a designar pela própria;
- Representante da Parvalorem a designar pela empresa;
- Representantes da Comissão de Trabalhadores da Parvalorem;
- Um Representante de cada uma das Federações Sindicais do Sector da Banca (Febase e FSIB).

Princípio 4 - Âmbito

São abrangidos pelo Plano Integrado todos os trabalhadores que, à data da sua publicação, estejam nos quadros da Parvalorem, em regime de contrato de trabalho sem termo.

5. Proposta

Princípios do Grupo de Trabalho (continuação):

Princípio 5 - Elementos do Plano Integrado

O plano deverá ter como elementos mínimos:

- Análise da População dos Trabalhadores da Parvalorem (idades, habilitações, etc.);
- Comparação da População da Parvalorem com outras empresas e serviços do Estado;
- Análise dos recrutamentos realizados pelas empresas e serviços do Estado;
- Análise das necessidades de recursos humanos das empresas e serviços do Estado;
- Descrição de mecanismos a implementar para a mobilidade dos trabalhadores.

Princípio 6 - Empresas a analisar

O grupo de trabalho deverá ter a liberdade para incluir nesta análise as empresas que entender, mas deverá analisar como cenário base, as seguintes:

- Instituição Financeira de Fomento;
- Caixa Geral de Depósitos ;
- Banco de Portugal;
- Ministério da Finanças / Secretaria de Estado do Tesouro e organismos na sua dependência.

Princípio 7 - Reporte

O grupo de trabalho deverá realizar um relatório da sua actividade que, conjuntamente com o Plano Integrado deverá ser objecto de apreciação pela Comissão Parlamentar da área e de publicação obrigatória.

Princípio 8 – Opções a analisar

O Grupo de Trabalho poderá analisar, entre outras, as seguintes opções:

- Prioridade de Recrutamento para os Trabalhadores da Parvalorem em todas Empresas e Organismo da Esfera do Estado;
- Possibilidade dos Trabalhadores da Parvalorem poderem concorrer aos concursos internos de todas as Empresas e Organismo da esfera do Estado.

Contactos

João Gonçalves - Coordenador da Comissão de Trabalhadores

j.s.goncalves@netcabo.pt / joao.s.goncalves@parvalorem.pt Tel. 916637748

Ricardo Gonçalves - Vice-coordenador da Comissão de Trabalhadores

ricardo.constroisite@gmail.com / ricardo.goncalves@parvalorem.pt Tel. 939311887

Carlos Santos - Vice-coordenador da Comissão de Trabalhadores

carlos.img.santos@gmail.com / carlos.i.santos@parvalorem.pt Tel. 914904076

Lurdes Branco – Membro da Comissão de Trabalhadores

lurdesbranco@gmail.com / lurdes.branco@parvalorem.pt Tel. 918549669

Raquel Montenegro - Membro da Comissão de Trabalhadores

mrd_montenegro@hotmail.com / raquel.montenegro@parvalorem.pt Tel. 938461320