



## I – ATUALIZAÇÃO SALARIAL BCP

Foi pedida a revisão do ACT do BCP, com a devida atualização nas retribuições e nas pensões, com efeitos retroativos, pelo menos, a janeiro de 2018. Porém, o BCP mantém-se irredutível quanto a esta justa reivindicação, o que é inaceitável, tanto mais que o Banco regressou aos resultados positivos e, inclusivamente, vai voltar a distribuir dividendos.

De notar que o ACT em vigor para o Grupo BCP já foi publicado há mais de dois anos, sem aumentos salariais. Na prática, os trabalhadores do BCP encontram-se **sem atualizações salariais desde janeiro de 2010**, com a agravante de ter havido redução das condições retributivas em 2014! Notamos que o BCP foi o único banco no sistema a não aplicar aumentos salariais em 2018.

Se este é um ano de inversão de ciclo, como parece pelos resultados apresentados, isto deve-se aos colaboradores do banco. Sofreram cortes nos ordenados (que ainda não foram restituídos), mostraram grande resiliência, sentido de responsabilidade, privilegiando os interesses do grupo em detrimento dos individuais.

Em termos sectoriais, regista-se uma melhoria em todos os indicadores. As contribuições para o fundo de resolução bem como o reforço de capital não são exclusivos apenas deste banco, não podendo por isso servir de motivo excecional para não se realizarem aumentos.

## II – COMISSÕES DE ACOMPANHAMENTO DE FUNDOS DE PENSÕES

### Legislação

- 1- O DL n.º 12/2006, de 20 de janeiro, estabeleceu a previsão de uma Comissão de Acompanhamento da realização do plano de pensões. Nesta sede, consagrou-se que a comissão de acompanhamento integraria representantes do associado, bem como dos participantes e beneficiários, sendo esses últimos designados pela comissão de trabalhadores ou, caso esta inexistisse, eleitos entre aqueles;
- 2- O DL n.º 180/2007, de 9 de maio veio *“assegurar o papel dos sindicatos através da sua representação nas comissões de acompanhamento nos casos em que o*





*plano de pensões resulte de negociação coletiva, tendo em atenção que este tipo de negociação se assume como competência reservada dos sindicatos e das entidades empregadoras. Na medida em que existem inúmeros trabalhadores que, em Portugal, são abrangidos por planos de pensões profissionais é, pois, essencial conferir aos sindicatos uma participação mais efetiva no respeitante à monitorização da evolução e gestão dos planos dos fundos nas situações decorrentes da negociação coletiva”.*

- 3- O DL n.º 147/2015, de 9 de setembro, em vigor desde 1 de janeiro de 2016, vem alterar o regime de composição da Comissão de acompanhamento: *“os representantes dos participantes e beneficiários são designados por eleição direta a realizar entre si, organizada pela entidade gestora ou pelo associado. Quando a designação não seja possível por ausência de candidatos, os representantes dos participantes e beneficiários são designados sucessivamente a) pela comissão de trabalhadores; b) sempre que o plano de pensões resulte de negociação coletiva pelo sindicato subscritor da convenção”.*

O texto final relativo a esta Proposta de Lei, com o n.º. 326/XII/4.ª (GOV), foi apresentado em 22/07/2015 pela Comissão de Orçamento, Finanças e Administração Pública na reunião plenária, tendo sido aprovado com os votos contra do PS, PCP, BE e PEV e a favor de PSD e CDS-PP.

Assim, a alteração legislativa de 2015 veio modificar a lógica das comissões de acompanhamento e foi, quanto a nós, um retrocesso na legislação que regula os fundos de pensões em Portugal.

Durante muitos anos os fundos de pensões foram considerados “prolongamento estratégicos” dos balanços dos bancos. Detinham grandes percentagens de ações e obrigações próprias, ações que resultavam de “parcerias estratégicas” e os títulos ilíquidos que não podiam estar nas contas dos bancos. Embora a situação atual não seja tão gritante há ainda “resquícios” desta realidade nas carteiras atuais dos fundos de pensões da maior parte dos bancos e que os sindicatos, nas comissões de acompanhamento em que ainda estão presentes, têm vindo a pressionar para a sua resolução. A presença dos sindicatos nas Comissões de acompanhamento assegura independência e isenção no escrutínio da gestão e da carteira dos fundos de pensões. Dotados de capacidade técnica e com mais recursos, os sindicatos têm maior facilidade





em avaliar a gestão dos fundos de pensões e alertar para desajustamentos face ao risco das carteiras.

Adicionalmente, salientamos que os colaboradores da empresa, na dependência direta do seu empregador, nunca terão a independência suficiente para se opor às políticas seguidas ou para pôr em questão os investimentos efetuados.

Por outro lado, alertamos que a dimensão dos fundos de pensões dos maiores bancos portugueses é muito superior à capitalização bolsista do próprio banco (entre outros, BCP e Novo Banco). Qualquer alteração nos pressupostos dos fundos de pensões, pode significar milhões de euros de resultados ou prejuízos para os associados (bancos) pelo que o risco sistémico existe e não é despiciente, ainda mais quando a maior parte dos bancos nacionais são controlados por capital estrangeiro (espanhol, angolano, chinês).

Além disso, importa ter em consideração que na banca os planos de pensões resultam de convenções coletivas, as quais são negociadas pelos sindicatos, em representação dos trabalhadores, o que, por maioria de razão, deve conduzir a que sejam as entidades que negociam os planos de pensões que esteja representada nas comissões que acompanham a gestão dos mesmos.

Assim, consideramos que com a ausência dos sindicatos das comissões de acompanhamento, haverá uma maior tendência para que a gestão favoreça os interesses dos associados e não dos beneficiários. Neste aspeto, salientamos algumas reservas que temos quanto ao papel da ASF para acompanhar as carteiras dos fundos de pensões e como garante de uma gestão adequada.

Em suma, é fundamental que os primeiros interessados na boa gestão dos fundos de pensões estejam representados pelos respetivos Sindicatos. Estão em causa mais de 6.000 milhões de euros e um risco sistémico para o pagamento das reformas e pensões.

### III – NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A **negociação coletiva** constitui um instrumento de coesão sócio-laboral essencial para o desenvolvimento sustentado das entidades empregadoras e para a realização profissional dos trabalhadores.

Nessa medida, a lei deve garantir o primado da negociação coletiva, ou seja, deve assegurar a necessária proteção legal ao diálogo social que é plasmado nas convenções coletivas. Para esse efeito, os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho





carecem de estabilidade e segurança, o que é inviabilizado pelo atual regime de caducidade das mesmas, transformando-as em contratos coletivos a prazo, assim desequilibrando as negociações em virtude da precaridade da sua vigência.

É assim fundamental que seja reposto o anterior regime legal relativo à vigência das convenções coletivas. (cfr. art. 501.º do CT).

Nessa senda, é também fulcral que seja reposta a plenitude do princípio do tratamento mais favorável do trabalhador, permitindo que, em sede da negociação coletiva negocial, seja possível estabelecer regime diferente do legal, desde que mais favorável ao trabalhador (com exceção as normas imperativas absolutas, isto é, de que resulte uma proibição de derrogação por fonte inferior ou, no caso de normas supletivas ou dispositivas, em que houvesse a permissão de afastamento independentemente de maior ou menor favorabilidade). (cfr. arts. 13.º e 476.º do CT)

A diminuição das compensações indemnizatórias em caso de cessação de contrato de trabalho tratou-se de um “cavalo de batalha” da intervenção da Troika em Portugal, sob o argumento da criação de emprego e da revitalização do mercado de trabalho.

Porém, em resultado da diminuição das indemnizações, assistimos à proliferação de relações de trabalho precárias e à massificação/vulgarização dos despedimentos. Nesta medida, impõe-se e justifica-se a reposição dos valores de indemnização por despedimento para os valores pré-Troika.

O controlo da legalidade dos despedimentos coletivos não pode ficar dependente da capacidade financeira do trabalhador despedido para assumir os custos decorrentes da impugnação judicial, dado que este se encontra em manifesto estado de fragilidade económica, frequentemente dispendo apenas do subsídio de desemprego para enfrentar um longo e penoso processo judicial, acrescentando que, com as regras em vigor, a proteção jurídica raramente isenta o trabalhador do pagamento das despesas judiciais.

Nessa medida, urge alterar a lei, no sentido de permitir que a indemnização de despedimento possa ser recebida pelo trabalhador sem que isso implique o reconhecimento da licitude do despedimento. (cfr. art. 366.º/n.º 5).

Importa notar que, no caso de o trabalhador perder a ação, terá sempre direito a receber a indemnização e no caso de a vencer tem direito aos créditos salariais e subsequentes





remunerações, o que permitirá a compensação do valor da indemnização, caso o trabalhador não tenha possibilidade de a devolver.

#### IV – CO-GESTÃO

O controlo de gestão é previsto na lei laboral de forma limitada, no seu objeto e na atribuição (somente às Comissões de Trabalhadores) desta medida de intervenção dos trabalhadores quanto à gestão das respetivas empresas.

Assim, entendemos que importa revisitar o conceito legal de controlo de gestão e atualizá-lo para um nível diferente de intervenção, enquanto efetiva **co-gestão**, sendo, para tanto, necessário introduzir mecanismos que viabilizem não somente o direito à informação, mas ao efetivo o acompanhamento e intervenção dos trabalhadores (através das comissões de trabalhadores e dos sindicatos), mormente nas empresas cotadas ou com dimensão económica relevante, com particular ênfase nas Comissões de Remunerações. (cfr. arts. 426.º e 443.º/n.º 2 do CT)

