



## Ageas

# O acordo de empresa que revolucionou um setor

As seguradoras gerem riscos todos os dias – mas a instabilidade da contratação coletiva conseguiu abalar o setor. A Ageas foi a primeira a solucionar e a fazer um acordo de empresa, mas já tem vários seguidores. A SRS Advogados acompanhou a operação.

Por ANA BATALHA OLIVEIRA

“O setor segurador está a passar por muitas mudanças – muitas compras, muitas fusões – e em cima disso há também este tema da contratação coletiva, que está na agenda de todas as empresas”. Quem o garante é César Sá Esteves, advogado da SRS que acompanhou a criação do primeiro Acordo de Empresa do setor segurador. Foi desenvolvido pela Ageas, em colaboração com esta sociedade e as três grandes forças sindicais: o Stas, o Sisepe e o Sinapsa.

Durante vários anos, a harmonia. Existia um grande consenso no setor acerca da contratação coletiva, que se manteve até 2011. O último contrato coletivo de traba-

lho vertical, subscrito pelos três sindicatos, data de 2008. “Na verdade o CCT é de 1995, mas teve sucessivas alterações, a última em 2008”, explica o dirigente do Sinapsa, Paulo Mourato. Foi este o sindicato que se opôs à convenção de 2012, aquela que marcou a divergência e o começo da incerteza dentro do setor.

A Associação Portuguesa de Seguradoras, a então entidade patronal, defendeu a cessação de vigência do CCT de 2008, apoiada na caducidade da cláusula de perpetuidade. Segundo César Esteves, a APS tomou esta posição por considerar a de 2008 “uma convenção obsoleta, de regalias que provavelmente já não fazem sentido no contexto atual”. “A gestão moderna de uma

organização vê com dificuldade a existência de progressões automáticas e não por avaliação e por mérito, ou os prémios de antiguidade, que representam um incremento salarial só pela circunstância de permanecer numa organização durante n anos”, esclarece o advogado. E houve de facto várias empresas a alinharem-se com a APS. O Sinapsa não se vergou.

O resultado? Muitas seguradoras ofereceram regimes diferentes para funcionários que trabalhavam lado a lado, e que só divergiam na filiação ao sindicato. Nestas condições, “não há estabilidade na gestão das pessoas, porque não sabemos se este trabalhador tem 22 dias ou 25 dias úteis de férias, se ganha 1000 ou 1200 euros”, explica César Sá Esteves, sócio da SRS Advogados.

O Supremo Tribunal de Justiça veio pôr um ponto final à incerteza – mas só por um curto espaço de tempo. O tribunal decidiu a favor do Sinapsa, e decretou que o contrato coletivo de 2008 deveria permanecer em vigor. As empresas que tinham já assumido o cessar desta convenção foram obrigadas a retroceder. “Todos os trabalhadores foram ressarcidos dos prejuízos”, conta o Sinapsa.

“A partir daí pensaríamos que a situação estaria resolvida, mas não: a APS veio



com uma nova carta”, relata Paulo Mourato. Refere-se à alteração de estatuto, de associação de empregadores para associação empresarial, que ditava novamente a cessação de vigência do CCT de 2008. Abriu-se assim caminho para uma nova convenção, o Acordo Coletivo de 2016 – com o Sinapsa novamente a opor-se, pois “era praticamente uma cópia do CCT de 2012”, justifica o dirigente.

### **A seguradora tinha uma posição favorável, dado que mantinha boas relações com os sindicatos. Para o Sinapsa, a AGES teve “um comportamento exemplar”**

#### **A “OCORRÊNCIA”**

Sem acordo comum à vista, a Ageas decidiu atuar. A ideia surgiu numa reunião com o Sinapsa, que tinha inicialmente outro propósito, e a condição foi que todos os sindicatos participassem. “O maior desafio foi desde logo criar as condições para que todas as partes tivessem sentadas à mesma mesa. Havia um grande ceticismo”, lembra César Sá Esteves, “foi preciso cultivar a confiança entre todos”. A SRS quis deixar claro que a vontade de acordo era efetiva, “não era só um processo para outros fins ou para ganhar tempo”.

A seguradora tinha uma posição favorável, dado que mantinha boas relações com todos os sindicatos. Para o Sinapsa, “a Ageas, ao contrário da maior parte das empresas do setor, teve sempre um comportamento exemplar”. Isto porque decidiu respeitar a convenção de 2008, “mesmo naqueles períodos conturbados”, assinala Paulo Mourato.

Com as vontades reunidas, faltava trabalhar o objetivo. Encontraram-se quase todos os meses entre abril de 2016 e junho de 2017, e, matéria a matéria, as partes foram tentando chegar a acordo. Do lado da empresa, a diretora de Recursos Humanos, Rita Baptista, foi o maestro escolhido para marcar o ritmo, com a ajuda da SRS. Na plateia, o Conselho de Trabalhadores da empresa, que não pôde intervir, mas fez questão de estar presente.

Todos entraram na sala com as respetivas prioridades bem definidas. Para a Ageas, a adaptação do plano de pensões era uma “premissa básica”, nas palavras de Rita Baptista. Mas o que a seguradora





AGEAS



**César Sá Esteves é sócio responsável do Departamento de Direito do Trabalho & Segurança Social da SRS. É reconhecido pelos principais directórios internacionais nestas áreas (Band 1 pela Chambers & Partners e Leading Individual pelo Legal 500).**

mais queria era limitar os prémios de antiguidade, “outra vertente na qual acabámos por chegar a bom-porto”, conta a diretora de recursos humanos. Em termos de cedências, já contava fazê-las ao nível da tabela salarial, que não era atualizada desde 2009, aumentar o subsídio de almoço e eventualmente também aumentar um pouco a contribuição para o fundo de pensões.

O sindicato, até então dissonante, apontou precisamente como fundamental “a manutenção das antiguidades, assim como a manutenção das promoções obrigatórias e dos suplementos salariais, nomeadamente por turnos, e tudo isso ficou assegurado no contrato Ageas” diz o Sinapsa. “Por isso subscrevemos”, justifica o dirigente.

No meio se descobriu a virtude. “Criaram-se novos regimes mais equilibrados e que incluem momentos de avaliação, no que diz respeito às progressões e aos próprios prémios”, explica o advogado.

“O momento crítico foi realmente o fechar da tabela salarial”, identifica César Sá Esteves, “digamos que é sempre o cabo das tormentas que depois vira cabo da boa esperança”. As cláusulas de expressão pecuniária, isto é, que envolvem contrapartidas de salário ou benefícios para os trabalhadores, “são sempre cláusulas muito sensíveis e portanto difíceis”, admite o advogado. “Logo que se conseguiu fechar esta

## NEGÓCIO DO MÊS

vertente, significou que o acordo mais dia, menos dia, mais reunião, menos reunião, estaria concluído”, recorda.

## NEGÓCIO FECHADO

Demorou 14 meses, mas, a 21 de junho de 2017, tornou-se oficial o acordo que marcava um novo capítulo no setor.

Para Paulo Mourato, o acordo de empresa possível “tem ganhos e perdas”. “Não se subscreve se se acha que a perda é de tal forma irreparável que não é possível assinar. Foi o caso de 2011”, mas em relação ao acordo com a Ageas, admite-se satisfeito, “no cômputo geral”.

Dos trabalhadores, a diretora de recursos humanos garante ter um “feedback positivo no geral”. Só na questão dos aumentos salariais é que “as pessoas gostariam de um pouco mais”, diz, “mas para termos umas coisas, como o plano de pensões, tivemos de reduzir noutras”. Da parte da empresa, não tem dúvidas de que esta foi a melhor opção. “Foi um acordo importante para nós. Trouxe paz social e bom ambiente de trabalho”, assinala Rita. O advogado subli-

nha que “este tema da contratação coletiva é um tema muito importante, porque as companhias são as pessoas”.

O CHOQUE FOI EM CADEIA.  
A ASSISTÊNCIA VEM UM A UM

“Esta é uma dinâmica que se iniciou e vai continuar”, acredita César Sá Esteves. “Eu diria que para as grandes companhias o futuro passará por acordos de empresa”, assegura. “Entretanto, atrás da Ageas vieram outras seguradoras de grande dimensão, designadamente a Fidelidade”, conta o advogado, que também estará na linha da frente desta negociação. “Já conhecer os Sindicatos ajuda”, admite, mas lembra que “cada processo é um processo, e a cultura da fidelidade não é a cultura da Ageas. Cada empresa quer, no fundo, escolher um fato à sua medida”. Para além da Fidelidade, o Sinapsa diz ter em aberto os processos com a Seguradoras Unidas (que resulta da fusão entre a Tranquilidade e a Açoreana), a Mútua dos Pescadores, a Caravela e a Lusitânia.

O sindicato vê-se forçado a concordar

com a abordagem. “Neste momento não existe enquadramento jurídico para celebrar senão acordos de empresa”, dado que a APS deixou de os poder negociar. Isto, apesar de o Sinapsa sempre ter defendido as convenções verticais. Esta, agora, é uma batalha travada à parte: “Continuamos a lutar pela assunção da responsabilidade do nosso contrato [o CCT de 2008] por parte das outras seguradoras”, garante Paulo Mourato.

De acordo com o jurista da SRS, o mesmo não se passará nas empresas mais pequenas, pois estas não têm muitas vezes a estrutura necessária para explorar este tipo de solução. O próprio peso sindical do Sinapsa pode não o justificar: nestes casos, bastará respeitar o ACT de 2016.

Em relação ao acordo com a Ageas, ficou definido que ao fim de três anos as partes voltariam a sentar-se e a olhar para o documento para decidir se é necessário atualizá-lo. Para já, fica a intenção de alargar a sua aplicação a todo o grupo, para além da Ageas, Ageas Vida e Ageas Serviços. “Em princípio, ainda em 2018”, diz Rita Baptista. ●

19  
18  
15