

**REVER PARA MELHORAR E VALORIZAR O TRABALHO** - É a posição desde sempre assumida pelo SINAPSA e que continuamos a prosseguir.

A proposta recebida da APS, ao contrário de rever, procura eliminar os fundamentos do actual Contrato Colectivo de Trabalho que, apesar dos vários ataques de que tem sido alvo, continua a ser o garante dos direitos nucleares dos trabalhadores de seguros.

Depois de mais de dez anos de pseudo interesse em rever o CCT e das sucessivas interrupções da negociação, sempre que concluiu que o objectivo patronal de descaracterizar o nosso Contrato Colectivo de Trabalho não seria facilmente conseguido, a APS ensaiou uma outra estratégia - declarou a caducidade do CCT. SEM ÊXITO!

Então, aproveitando a actual onda neoliberal da governação no nosso país, de que a fragilização da legislação laboral é uma das vertentes, eis que a APS ganha novo fôlego e apresenta um texto de contrato minimalista que, representando um ataque sem precedentes aos direitos dos trabalhadores de seguros, entrega a relação de trabalho ao livre arbítrio patronal.

A organização e aumento do tempo do trabalho, com a redução do seu custo, são objectivos claramente expostos nesta proposta, tal como o é a erradicação do tratamento mais favorável que a contratação colectiva deve prevenir e a desregulação da mobilidade geográfica e funcional com claros prejuízos para os trabalhadores, entre outros.

## O QUE PRETENDE A APS?

### Alguns exemplos

#### **Classificação e bandas salariais**

Os grupos e categorias profissionais bem como as respectivas funções, eventuais graus de senioridade ou complexidade e remunerações são definidos pelo empregador...que deverá classificar os trabalhadores abrangidos por este CCT de acordo com as funções que cada um efectivamente exerce e enquadramento no organograma em vigor na empresa....

#### **Mobilidade geográfica e funcional**

Liberdade total para transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho situado no mesmo município ou área metropolitana quando esta esteja constituída...ou, a partir desta, até 50 Km de distância, tal como, quando o interesse da empresa o exija,



encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada ou inerentes ao grupo profissional a que pertence ...

#### **Duração e organização do tempo de trabalho**

Liberdade para reduzir, aumentar ou eliminar o tempo de intervalo de descanso legalmente fixado entre períodos diários de trabalho, eliminando os suplementos devidos pela prática de horário diferenciado (que é eliminado), ou qualquer outro, sendo introduzido o "horário flutuante" em que as horas de início e termo são fixos, bem como os horários de intervalo para descanso, mas podem variar em cada um dos dias da semana, de forma rotativa entre os trabalhadores afectos ao mesmo serviço.

#### **Introdução do regime de adaptabilidade**

Prevendo a duração de trabalho semanal de 35 horas, em termos médios, e fixando o período de referência em 12 meses.

#### **Introdução do banco de horas**

Caso em que o período normal de trabalho diário poderá ser aumentado em quatro horas e atingir 55 horas semanais, com o acréscimo limitado a duzentas horas por ano, não contando para este limite o trabalho suplementar.

#### **Prémio de antiguidade**

(Actualmente de 1% sobre o ordenado do nível X, por cada ano de actividade) é ELIMINADO e substituído por um PRÉMIO DE PERMANÊNCIA, nos seguintes moldes:

"A permanência na empresa é premiada tendo em conta a idade e a atitude do trabalhador para com a

empresa”

“Quando o trabalhador perfizer um ou mais múltiplos de cinco anos de permanência na empresa, terá direito a um prémio pecuniário (único) de valor equivalente a 50% do seu ordenado efectivo.....

Para isso, é exigido que o trabalhador não tenha dado faltas injustificadas no período em referência, nem mais de 5 faltas justificadas no conjunto dos 5 anos a que respeita a contagem para atribuição do prémio pecuniário.

Neste conceito, insere-se a licença com remuneração, existente no actual contrato, que será atribuída, consoante a idade e a antiguidade do trabalhador, observadas, igualmente, as excepções aí referidas.

Para ambas as modalidades, é exigido que a avaliação de desempenho profissional seja positiva....”

### Promoções obrigatórias **eliminadas**

Prevendo, apenas, promoções facultativas, em resultado de avaliação de desempenho.

## A PROPOSTA DA APS

Objectivamente,

✓ elimina todos os direitos consignados no CCT, que assegurem alguma estabilidade e progressão na carreira dos trabalhadores de seguros, deixando mão livre às entidades patronais para disporem como bem entenderem do seu tempo de trabalho, fazendo tábua rasa do seu direito ao lazer e à conciliação entre a vida profissional e familiar.

✓ elimina do CCT tudo o que, face ao Código do Trabalho, constitua alguma salvaguarda ou melhoria de tratamento, como a acção disciplinar, a acção sindical, a mobilidade geográfica e funcional ....

✓ reduz custos, desvalorizando o custo do trabalho, remetendo para o Código do Trabalho, entre outros, o

valor do trabalho extraordinário e suplementar, por turnos, em dias de descanso e feriados ...

✓ quer ligar à negociação do CCT a Tabela Salarial que desde 2010 não é actualizada.

## A POSIÇÃO DO SINAPSA

**COMO SE DEPREENDE, NÃO CONCORDAMOS COM A PROPOSTA PATRONAL**, que constitui um profundo retrocesso nas relações de trabalho, em seguros.

Em contraponto, apresentámos a nossa proposta de revisão que, tendo como base o actual CCT em vigor, não é imobilista. Nela estão introduzidas, na nossa perspectiva, melhorias de forma e conteúdo, sempre no respeito pelos legítimos direitos dos trabalhadores de seguros, pela salvaguarda do seu desenvolvimento profissional e pessoal e por uma mais justa retribuição do seu trabalho.

**A NEGOCIAÇÃO, EM QUE ESTARÃO PRESENTES OS TRÊS SINDICATOS DO SECTOR, JÁ ESTÁ CALENDARIZADA, INICIANDO-SE EM 27 DE JULHO, COM PREVISÃO PARA CONCLUSÃO EM OUTUBRO.**

Temos consciência de que não vai ser tarefa fácil. Mas temos a força da nossa razão e confiamos em que os trabalhadores de seguros saberão responder, a cada momento, às questões com que vamos estar todos confrontados.

**COM A VOSSA PARTICIPAÇÃO ACTIVA.....VAMOS DAR A VOLTA A ISTO!**

**EM DEFESA DA CONTRATAÇÃO COLECTIVA  
- a luta é o caminho!**

**Juntos somos  fortes!**



Entra no Site do SINAPSA, em [www.sinapsa.pt/sinapsa/proposta-de-socio](http://www.sinapsa.pt/sinapsa/proposta-de-socio), e faz a tua inscrição on-line.

# TEXTOS JURÍDICOS

## O Uso do Correio Electrónico no Local de Trabalho

O uso do correio electrónico no local de trabalho aparece regulado no artigo 22º do Código do Trabalho. Dali decorre a tutela da esfera de privacidade das mensagens de correio electrónico do trabalhador sujeita, no entanto, a regras de utilização pelo empregador.

Na análise desta questão parece-nos essencial começar por distinguir o regime aplicado ao email pessoal e ao email profissional.

**No que toca ao email pessoal** é claro que o empregador não só não pode aceder ao conteúdo do mesmo, como não pode exercer qualquer controlo sobre o conteúdo do mesmo. No entanto, cabe ao empregador definir regras de acesso ao email pessoal. Isso pode ser feito no que ao tempo diz respeito, estabelecendo um limite de uso diário. Parece-nos caber ainda na esfera regulamentação do empregador a proibição, pelo menos indirecta, do uso do email pessoal, através do bloqueio pelo servidor do acesso a sites de email pessoal. Em termos práticos, da mesma forma, que o empregador pode impedir, através do seu servidor, o acesso a sites de "chat" ou outros que entenda diminuir produtividade dos trabalhadores, também o pode fazer quando a sites fornecedores de email pessoais.

Vejamos, o acesso à internet no local de trabalho é facultado aos trabalhadores como um meio de produção, um instrumento para a prestação efectiva do trabalho. É por isso lícito que o empregador regule esse acesso de forma a impedir utilizações abusivas.

**No que toca ao email profissional** a questão levanta mais dúvidas.

Parece existir um entendimento mais conservador segundo o qual o controlo dos emails profissionais deve ser feito de forma aleatória e sempre com vista à análise da segurança e desempenho do sistema. Estaria assim completamente vedado o acesso às mensagens pessoais de natureza não profissional,

recebidas no email profissional e o controlo do empregador limitado aos emails profissionais.

Este entendimento, parece bastante razoável, mas já se advinha de difícil aplicação prática. Como pode o empregador aceder às mensagens profissionais do trabalhador sem que, ainda que acidentalmente, aceder às mensagens pessoais que constem do email profissional do trabalhador?

Por outro lado, questiona-se se será lícito ao trabalhador usar o email profissional para questões não profissionais e assim sendo, se não será lícito ao empregador proibir o uso do email profissional para fins pessoais, ou ainda, de forma menos dramática, se não proibindo esse uso, será lícito advertir o trabalhador que todo o conteúdo do email profissional está sujeito a eventual análise e controlo. É questão

sensível de resposta não pacífica e sujeita a decisões jurisprudenciais controversas.

Entende-se, no entanto, que limitar o controlo dos emails profissionais de uma forma aleatória e sempre com vista à análise da segurança e desempenho do sistema é demasiado conservador. Mais a mais nos tempos que correm, quando a produtividade das empresas portuguesas está na ordem do dia parece-nos que o controlo do email profissional como forma de controlo

de produtividade é mais do que razoável.

Neste sentido, mais rigor no uso do email profissional deve ser temperado, não com algo genérico e não exequível como a permissão de acesso às mensagens profissionais, e não às mensagens de natureza pessoal, mas sim pelo cumprir escrupuloso dos horários de trabalho. O que se quer é que o trabalhador não tenha necessidade de fazer no local de trabalho aquilo que lhe cabe fazer no tempo da sua disponibilidade.

O rigor deve ser exigido de ambos. Se o empregador exige rigor no uso do tempo de trabalho, deve ser rigoroso no respeito daqueles que com o mesmo rigor cumprem horários de trabalho.

Não se pode querer premiar quem é produtivo e depois criar o maior incentivo à falta de produtividade que é desmerecer o rigoroso cumprir dos horários de trabalho.



## Ciclo de Percursos Pedestres Caminhos do Gerês

à descoberta do PAN Park Peneda-Gerês

**Último Sábado de cada mês  
de Junho a Outubro**



**OneDay  
Experience**

**25 de Junho**  
Trilho Cumes da Peneda  
10 Km - Nível Médio

**30 de Julho**  
Trilho do Pé D'Águia  
14 Km - Nível Médio

**27 de Agosto**  
Trilho do Alto Lindoso  
13 Km - Fácil

**24 de Setembro**  
Trilho da Calcedónia  
11 Km - Nível Médio

**29 de Outubro**  
Trilho do Porto dos Lobos  
14 Km - Nível Médio

PREÇO POR PESSOA / ACTIVIDADE

**€ 20,00**

(sócios, conjuges, filhos)

**€ 22,50**

(não-sócios)

Inclui: Transporte, Seguro de Acidentes  
Pessoais e Acompanhamento Técnico.

 Waypoint



Iniciou-se no passado 25 de Junho (com data suplementar a 26 de Junho) o Ciclo de Percursos Pedestres "Caminhos do Gerês", com o Trilho Cumes da Peneda.

Apesar do calor que se fez sentir nesse fim-de-semana, os participantes - alguns pela primeira vez em caminhadas de montanha - cumpriram com muito agrado o caminho íngreme e a altitude, a exigirem algum esforço no início deste percurso.

Salienta-se o grande espírito de camaradagem e entreatada demonstrado por todos.

O próximo percurso é já no próximo dia 30 de Julho, com o Trilho do Pé D'Águia.

Até ao final de Outubro, os trilhos suceder-se-ão a ritmo mensal. Consulta o programa e participa!



**SINTRA SOL**  
APARTAMENTOS TURÍSTICOS

★★★★

Avenida Eugene Levy, 29 (Praia das Maças)  
2750-306 (Colares) Sintra  
Telf. +351 219292027/9 - Fax. +351 219283609

Os Associados do SINAPSA, mediante a apresentação do respectivo Cartão de Sócio, beneficiam de preços especiais em Alojamentos e acesso às Piscinas.

Para mais informações, contacte o Sindicato.



### Ficha Técnica:

**Director:** Paulo Mourato ● **Coordenação editorial e redação:** Vitor Marques ● **Composição SINAPSA** ● **Impressão** Gráfica Formosa  
Tiragem: 5.000 exemplares ● **Propriedade:** Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins

**PORTO:** Rua do Breiner, 259 - 1º - 4050-126 Porto ☎ 22 2076620 ☎ 22 2052216 ☎ Linha Azul 808200774 @geral@sinapsa.pt

**LISBOA:** Escadinhas da Barroca, 3A - 1150-062 (Largo de S. Domingos/ao Rossio) ☎ 21 8861024 @lisboa@sinapsa.pt

**COIMBRA:** Rua Padre Estevão Cabral, 120 - 1º Sala 101 - 3000-316 ☎ 239 842515@coimbra@sinapsa.pt



**Clube de Judo do Porto**

**AULAS DE JUDO, DEFESA PESSOAL OU AIKIDO**

**(Infantis, Juvenis, Adultos e Invisuais)**

O valor da mensalidade a pagar pelos associados do SINAPSA e seus familiares, no ano de 2011 e 2012, será de 32 euros, para maiores de 15 anos e de 28 euros para menores de 15 anos.

Os associados do SINAPSA que se inscrevam na prática de Judo e Defesa Pessoal, ficam obrigados a efectuar inscrição na Federação Portuguesa de Judo e a realizar o pagamento do seguro desportivo anual no valor, para o presente ano, de 32 euros, no Aikido, para o mesmo efeito é de 34,50€.

Aquando da inscrição no CJP, os associados do SINAPSA deverão apresentar um atestado médico relativo às condições para a prática desportiva.

Os associados do SINAPSA deverão entregar, aquando da sua inscrição, 1 fotografia tipo passe.

Contactos: Rua Dr. Alves da Veiga, 179 - Porto  
Telf./Fax - 225364152

**Para mais informações, contacte o Sindicato.**

[www.sinapsa.pt](http://www.sinapsa.pt)