

Revista

FEBASE

Federação do Sector Financeiro



Ano V
N.º 40
1,50 €
Fevereiro de 2014

Diretor: Delmiro Carreira

Diretores Adjuntos: Aníbal Ribeiro, Carlos Marques, Horácio Oliveira e Mário Mourão



Contratação coletiva consegue salários superiores

Vale a pena ser sindicalizado!



Código do Trabalho

UGT contra novas alterações aos despedimentos

13



Bancários do BCP pronunciam-se sobre acordo com o banco

12

Ficha Técnica

Propriedade:
Federação do Setor Financeiro
NIF 508618029

Correio eletrónico:
revista.febase@gmail.com

Diretor:
Delmiro Carreira – SBSI

Diretores Adjuntos:
Aníbal Ribeiro – SBC
Carlos Marques – STAS
Horácio Oliveira – SBSI
Mário Mourão – SBN

Conselho editorial:
Firmão Marques – SBN
Patrícia Caixinha – STAS
Rui Santos Alves – SBSI
Sequeira Mendes – SBC

Editor:
Elsa Andrade

Redação e Produção:
Rua de S. José, 131
1169-046 Lisboa
Tels.: 213 216 062/090
Fax: 213 216 180

Revisão:
António Costa

Grafismo:
Ricardo Nogueira

Execução Gráfica:
Xis e Ére, Lda.
xer@netcabo.pt
Rua José Afonso, 1 – 2.º Dto.
2810-237 Laranjeiro

Tiragem: 64.370 exemplares
(sendo 5.370 enviados por
correio eletrónico)
Periodicidade: Mensal
Depósito legal: 307762/10
Registado na ERC: 125 852

sumário

DOSSIÊ | Salários

Sindicalizados conseguem **salários mais altos 4**
Sindicalismo: teorias e conceitos **5**
Os benefícios da filiação **6**
Negociação coletiva é determinante **8**

CONTRATAÇÃO | Seguros

CCT para a atividade seguradora **9**

CONTRATAÇÃO | Banca

ACT: Febase apresenta novas propostas **10**
Banco de Portugal vai pagar subsídios aos reformados **11**
Estatutos do sindicato único em redação **11**
Trabalhadores do BCP respondem a consulta **12**

SINDICAL | Atualidade

UGT rejeita alterações do Governo aos despedimentos **13**
Os critérios da proposta governamental **13**
Normas chumbadas pelo TC **14**
Patrões insistem na caducidade **15**
CES convoca manifestação em Bruxelas **16**
O arrojado plano sindical **17**

QUESTÕES | Jurídicas

Procedimento disciplinar: como agir **18**



20
| STAS Actividade
Seguradora



23
| Bancários Sul
e Ilhas



26
| Bancários Norte



29
| Bancários Centro



TEXTO: HORÁCIO OLIVEIRA

No processo negocial em torno do ACT não será aceitável que os bancários saiam sentindo-se utilizados pelo sistema financeiro e com a sensação de que "o renovado ACT" terá sido um caso perdido. Isto tem de ficar claro

Não estiquem a corda

N um destes dias estive à mesa de um restaurante lisboeta com vários advogados, alguns dos quais tiveram, no passado mais ou menos longínquo, intervenção nas lides sindicais ou participação no "processo histórico" que terminou com a "unicidade sindical".

Sobretudo estive a beber informação histórica, embora, como convém nestas aprendizagens, nem sempre coincidisse com as opiniões. Polémica foi a discussão em torno do sindicalismo que se vai fazendo no nosso País, à semelhança do que se verifica em parte significativa dos países da UE.

Uns defenderam que não existe movimento sindical digno desse nome quando, permanentemente, há convergência entre patrões e sindicatos. "O sindicalismo só tem razão de ser se for revolucionário, insubmisso, indomável perante as exigências dos patrões". Porque, no seu entender, "patrões são patrões" e estes só se aproximam das pretensões dos que "vendem a sua força de trabalho" se alguma coisa quiserem em troca. E adiantavam com fervor que a descredibilização dos sindicatos, sobretudo junto dos trabalhadores com idade inferior aos 40 anos, tem a ver com a falta de sentido prático daqueles, pois nas últimas duas décadas "nada conseguiram fazer em prol dos seus representados".

Outros verbalizavam em favor do pluralismo sindical. "É pelo diálogo e na concertação que os trabalhadores atingem, não o que pretendem, mas o possível na repartição dos interesses de ambas as partes". E continuavam, fazendo comparações entre o que tem sido conseguido, naquela vintena de anos, pelo chamado "sindicalismo de proposição".

No seio desta discussão, abstrai-me e transporte-me a duas semanas atrás, num outro restaurante na margem sul, no qual três altos responsáveis de outros tantos

bancos defendiam que "caso eles não queiram, vamos para a caducidade". Referiam-se, obviamente, ao processo negocial sobre o ACT que está sobre a mesa, atirando para os sindicatos e para a Febase a responsabilidade de uma possível rutura nas negociações. Abertamente, sem constrangimentos, como se eu fosse invisível e fingindo que não tinham reparado na minha presença, transmitiam-me os seus recados. "Este já leva que contar", pensaram.

Voltei ao jantar com os meus colegas e à discussão sobre as filosofias sindicais. "Estou inteiramente de acordo com os princípios norteadores do sindicalismo moderno, que opta pelas mesas negociais em vez das manifestações de rua e da fuga da assunção de compromissos. É isso que tenho vindo a defender, mas, confesso, não sou um dogmático".

Na verdade, concretizando, no processo negocial em torno do ACT não será aceitável que os bancários saiam sentindo-se utilizados pelo sistema financeiro e com a sensação de que "o renovado ACT" terá sido um caso perdido. Isto tem de ficar claro. Será bom que não se "estique a corda". A responsabilidade pelo sucesso ou insucesso das negociações recaia, necessariamente, nas partes que se sentam de um e do outro lado da mesa. Se alguém pensa que o "papão" da caducidade assusta os representantes dos bancários, desengane-se. Antes que tal aconteça haverá gente a desejar voltar atrás.

"És um adepto do 'hibridismo sindical'. Negociação, negociação... Manifestação."

"Sou um adepto da clareza e lisura de processos. Se estes chegam ao fim sem resultados, por manifesta intransigência inadmissível de uma das partes... Bancários, megafones, bandeiras... Rua...". ■

Estudo do Banco de Portugal conclui

Sindicalizados conseguem salários

Os trabalhadores sindicalizados beneficiam de um "muito significativo prémio sindical", ou seja, um ganho salarial que pode atingir valores superiores a 30% relativamente aos não sindicalizados. A conclusão é de dois investigadores do Banco de Portugal, depois de analisarem informação de cerca de 200 mil empresas nacionais

TEXTO: **ELSA ANDRADE**

Ser sindicalizado compensa, e em Portugal mais do que noutros países desenvolvidos. Mais uma constatação dessa vantagem está plasmada no artigo "Sobre os Sindicatos, a sindicalização e o prémio sindical", da autoria de Pedro Portugal e Hugo Vilares, do Departamento de Estudos Económicos do Banco de Portugal, publicado no Boletim Económico - Inverno 2013.

Para a realização do estudo, os autores socorreram-se dos registos individuais do



Relatório Único de 2010, cujos dados são recolhidos através de um questionário obrigatório efetuado pelo Ministério da Solidariedade, do Emprego e da Segurança Social.

As respostas foram fornecidas por 198.326 empresas do setor privado do

continente, empregando 2.337.809 trabalhadores por conta de outrem com contrato de trabalho a tempo inteiro. Do universo de análise ficaram excluídos os trabalhadores da administração pública, da agricultura, produção animal, caça, floresta, pesca e as atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais.

Pedro Portugal e Hugo Vilares pretenderam apurar a taxa de trabalhadores sindicalizados (através da pergunta do questionário "Indique o número de trabalhadores sobre os quais tenha conhecimento da respetiva sindicalização"), a sua relação com o tipo, dimensão e localização da empresa e, consequentemente, com o prémio sindical, ou seja, o impacto da presença sindical no salário dos trabalhadores.

A conclusão é clara: "Os trabalhadores sindicalizados beneficiam de um muito significativo prémio sindical. Em empresas com fortes níveis de sindicalização, este prémio atinge valores superiores a 30%, quando é estabelecida a comparação com trabalhadores não sindicaliza-

Perfil do sindicalizado

Em Portugal, os trabalhadores sindicalizados são maioritariamente homens, nacionais, licenciados e com contrato de trabalho sem termo.

Variáveis	Caraterísticas do trabalhador	Taxa de sindicalização (%)
Habilitações literárias	Inferior 1.º ciclo ensino básico	8,00
	Ensino básico	8,77
	Ensino secundário	13,29
	Ensino superior	15,75
Género	Mulher	10,37
	Homem	11,29
Nacionalidade	Nacional	11,17
	Estrangeiro	5,40
Tipo de contrato	A termo	5,69
	Sem termo	12,50

Fonte: Relatório Único de 2010, citado por Pedro Portugal e Hugo Vilares

mais altos



dos com as mesmas características observadas e que operam nos mesmos setores de atividade e regiões".

Sector financeiro lidera

No que diz respeito à sindicalização, os autores confirmaram uma acentuada quebra. Com base na resposta ao Relatório Único, Portugal registava em 2010 uma taxa de sindicalização de 10,9%.

Estes dados estão em linha de conta com as conclusões de outros estudos sobre a realidade de boa parte dos países desenvolvidos. Refira-se, no entanto, que outras fontes, embora confirmem a tendência descendente, apresentam taxas diferentes para a sindicalização em Portugal. A OCDE, por exemplo, estabelece uma taxa de 19,3% em 2010.

Segundo um estudo de 2013, Pontusson "coloca a erosão sindical portuguesa entre as mais pronunciadas, apenas ultrapassada pelas verificadas na Nova Zelândia e na França", salientam Pedro Portugal e Hugo Vilares, seguindo a linha de interpretação de vários autores, para quem a negociação

Sindicalismo: teorias e conceitos

O sindicalismo enquanto elemento central das relações industriais é o produto de várias categorias profissionais e dimensões organizativas, com diferenças que encontram a sua explicação nos contextos nacionais.

Como referem sociólogos como Elísio Estanque ou Augusto Hermes Costa, sendo o sindicalismo a forma mais tradicional de representação dos interesses das classes trabalhadoras, os sindicatos são associações de trabalhadores que negociam condições salariais e de emprego dos seus membros, valorizando a ação coletiva em detrimento de questões de índole individual. Hirschman apresenta os sindicatos como veículos privilegiados através dos quais os trabalhadores vocalizam os seus anseios e preocupações sobre o local de trabalho.

De acordo com o seu trajeto sócio-histórico, Ebbinghaus e Visser dividem os sindicatos em três grandes corpos: enquanto parte de um movimento social (promovendo a democracia de massas com o objetivo de alcançar a emancipação dos trabalhadores e a valorização do seu estatuto), como instituições do mercado de trabalho nas economias capitalistas (articulando interesses e congregando exigências) e como grupos de interesses nas democracias políticas (exercem pressão sobre governos, parlamentos e instâncias públicas).

Relativamente às abordagens teóricas clássicas do sindicalismo, refira-se as de cunho ético e moral, que colocam ênfase na justiça assente em valores morais e religiosos (tanto de cariz católico como protestante) e como mecanismo de oposição à injustiça e à pobreza. Num outro corpo teórico está a abordagem do sindicalismo enquanto reação psicológica ou defensiva às primeiras condições da industrialização.

Quanto ao antagonismo e compatibilidade entre trabalhadores e empregadores e respetiva resposta sindical, bem como ao papel desempenhado pelo Estado, desenvolvem-se três distintas abordagens: a da luta de classes, baseada nas conceções de Marx e Engels; a de integração social, defendida por Durkheim; e a que se centra na democracia industrial, proposta por autores como Sydney e Baetrice Webb e Commons.

Na teoria económica, referem Pedro Portugal e Hugo Vilares no seu artigo, é assumido que no processo negocial os sindicatos procuram maximizar o bem-estar dos seus membros. "É admitido, de forma simplificadora, que os objetivos da negociação poderão ser limitados ao aumento dos salários (modelo de monopólio) ou da massa salarial (modelo de right-to-manage), o qual combina os objetivos emprego e salário".

Neste enquadramento, o poder negocial de um sindicato, fundamental na definição do equilíbrio de mercado atingido, caracteriza-se através da capacidade das estruturas sindicais mobilizarem os trabalhadores no sentido de imporem perdas de lucros às empresas e de suportarem os custos inerentes às greves, frisam os autores.

"A forma convencional de determinar empiricamente o poder negocial de um sindicato consiste em aferir a sua capacidade mobilizadora através da taxa de sindicalização, e a amplitude da sua influência através da cobertura sindical que lhe é conferida pelo contexto legislativo". ■

coletiva com coberturas sindicais persistentemente altas são a causa do desinteresse dos trabalhadores pela sindicalização, muitos deles movidos pelo fenómeno de free-riding (aproveitar os benefícios do trabalho dos sindicatos sem o custo das quotas sindicais).

O setor financeiro português – banca e seguros – contraria esta tendência, ao apresentar a maior presença sindical do país: 63,8%. Seguem-se os setores da eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio (60,5%) e dos transportes e armazenagem (31,3%).

"A distribuição setorial da sindicalização sugere que a oferta de serviços de saúde (ou esquemas complementares de seguros de saúde) pelos sindicatos atrai uma forte adesão dos trabalhadores", referem os autores.

Por outro lado, salientam ainda, "as taxas de sindicalização tendem a ser mais elevadas em monopólios naturais e noutros setores protegidos da concorrência. A presença de rendas económicas nestes setores de atividade facilita a organização sindical e torna mais eficaz a extração de rendas". ►

► O "fator" SAMS

Outros fatores que influenciam a sindicalização são a idade do trabalhador (os mais velhos são mais sindicalizados), o seu grau de escolaridade (prevalência dos licenciados), o género (mais homens, embora a diferença seja diminuta), a nacionalidade (portuguesa) e o tipo de

contrato de trabalho (um vínculo permanente favorece a sindicalização).

Quanto ao tipo de empresa, os autores concluíram um maior predomínio de sindicalizados nas de capitais públicos, de atividades mais protegidas da concorrência, de maior dimensão (até quatro trabalhadores a taxa de sindicalização é inferior a 1%, com 500 ou mais trabalha-

Os benefícios da filiação

O que leva os trabalhadores a sindicalizarem-se é uma questão abordada no estudo "Sobre os sindicatos, a sindicalização e o prémio sindical".

Com base na teoria produzida, Pedro Portugal e Hugo Vilares explicam que a decisão é tomada com base numa ponderação entre os benefícios da sindicalização e o seu custo: "Aderir ao movimento sindical usualmente exige o pagamento de uma quota sindical, e contempla um conjunto de benefícios, não divergindo, neste sentido estrito, de qualquer outro bem típico disponibilizado para consumo".

Os benefícios do trabalhador sindicalizado dividem-se em privados e coletivos. Como exemplos das vantagens coletivas, os autores salientam uma proteção no emprego reforçada, a existência de um prémio sindical, melhores condições de trabalho, canais próprios para apresentação de desagrado laboral sem o risco de ser despedido ou confrontado, e proteção contra decisões ilegais ou arbitrarias do empregador.

No segundo caso, os benefícios privados, encontram-se um maior investimento em formação e educação, aconselhamento jurídico gratuito, providência de seguros de saúde, ou o acesso a regimes de pensões e assistência financeira mais vantajosos.

No entanto, não raras vezes os benefícios coletivos conquistados pelos sindicatos acabam por ser atribuídos a todos os trabalhadores, independentemente da sua condição sindical. "É frequente observar que a política de recursos humanos afete todos os trabalhadores da empresa, e envolva questões como a proteção no emprego, as condições de trabalho ou até o prémio sindical que, todavia, não deixam de ser influenciadas pela presença sindical", frisam os autores do artigo. Contrariamente, a proteção legal providenciada pelo sindicato é um benefício exclusivo dos sindicalizados.

"Desta forma, a adesão sindical é frequentemente considerada um bem de clube (club good) imperfeito, dado que parte dos benefícios inerentes à sindicalização são frequentemente estendidos a todos os trabalhadores", lê-se no estudo de Pedro Portugal e Hugo Vilares.

"Esta imperfeição gera incentivos para comportamentos de free-riding, ou seja, para a existência de trabalhadores que, garantindo parte relevante dos benefícios da sindicalização, preferem não incorrer nos custos inerentes, dado que na sua análise de utilidades, os benefícios exclusivos dos sindicalizados não compensam os custos inerentes à sindicalização", acrescenta-se.

"Nesta perspetiva, a opção pela sindicalização é, para o trabalhador, uma decisão sobre o consumo de um bem de clube imperfeito, em que não é raro que o trabalhador opte por fazer free-riding, pressionando assim negativamente as taxas de sindicalização", concluem os autores. ■



dores atinge os 30,1%) e nas localizadas nas áreas de Lisboa e Porto.

No entanto, "a sugestão de uma forte assimetria setorial da sindicalização é parcialmente atenuada quando se consideram as características observáveis das empresas e dos trabalhadores. Persistem, todavia, os casos conspícuos das atividades financeiras e de seguros, das atividades administrativas e dos serviços de apoio, e dos transportes e armazenagem", evidenciam os economistas do Banco de Portugal.

No caso das atividades financeiras, os autores apontam uma possível explicação: "Será porventura o único setor privado da economia onde os sindicatos oferecem um subsistema de saúde privado aos trabalhadores (SAMS), sugerindo que a oferta de serviços de saúde (ou esquemas complementares de seguros de saúde) atrairá uma maior adesão dos trabalhadores aos sindicatos".

Presença das organizações

A transferência de rendas dos empregadores para os trabalhadores opera-se através de um conjunto de benefícios, pecuniários e não pecuniários. É neste contexto que se calcula o impacto da presença sindical no salário dos trabalhadores – o chamado prémio sindical.

Ou seja, o prémio sindical é medido como "o diferencial de remuneração auferida por um trabalhador em ambientes de trabalho mais sindicalizados, face a um trabalhador com idênticas caracte-

Prémio sindical

O prémio sindical, ou seja, o ganho salarial atribuído aos trabalhadores, é maior nas empresas mais sindicalizadas

Taxa de sindicalização na empresa		Até 25%	25% a 50%	50% a 75%	Superior a 75%
Prémio sindical	S/ controlos	2,85%	29,19%	71,58%	80,96%
	Controlo das características do trabalhador	2,45%	22,51%	50,22%	53,52%
	Controlos de trabalhador, setor e região	2,08%	17,94%	31,66%	28,86%
Proporção de sindicalizados por grupo		21,11%	16,48%	22,14%	40,27%

Fonte: Relatório Único de 2010, citado por Pedro Portugal e Hugo Vilares



rísticas em ambientes de trabalho menos sindicalizados".

Numa perspetiva estrutural dos mercados, "enquanto houver poder negocial dos sindicatos e rendas geradas em mercados imperfeitos de produto, existirá margem para obter benefícios para os trabalhadores que, em parte, se podem

traduzir num prémio sindical", consideram Pedro Portugal e Hugo Vilares.

No seu estudo, os autores utilizaram várias formulações para aferir qual o prémio salarial em Portugal e concluem: "Os trabalhadores sindicalizados beneficiam de um muito significativo prémio sindical, seja qual for a métrica da sua estimação".

Mais sindicalização, maior ganho

Os autores verificaram que o poder dos sindicatos não se traduz em ganhos salariais de forma linear: se a taxa de sindicalização for inferior a 25%, o prémio sindical é quase nulo. Só a partir desse ►

Taxas de sindicalização setorial

Setor	Taxa de sindicalização (%)	Peso setor em número trabalhadores (%)
Ativ. Financeiras e de seguros	63,80	3,61
Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria, ar frio	60,46	0,31
Transportes e armazenagem	31,30	5,34
Ativ. de informação e comunicação	15,65	2,56
Captação, tratamento e dist. água; saneamento e gestão de resíduos e despoluição	14,48	0,82
Indústrias extrativas	11,96	0,41
Indústrias transformadoras	11,69	24,23
Ativ. artísticas, espetáculos, desportivas e recreativas	10,55	0,78
Ativ. saúde humana e apoio social	9,42	7,90
Alojamento, restauração e similares	8,01	6,88
Outras ativ. de serviços	7,54	2,76
Comércio por grosso e retalho; reparação veículos automóveis e motociclos	4,58	19,46
Ativ. administrativas e serviços apoio	4,65	7,49
Educação	4,09	1,66
Construção	2,86	11,10
Ativ. consultoria, científicas, técnicas e similares	2,36	3,98
Ativ. imobiliárias	1,44	0,71
N.º total de trabalhadores		2.337.809

Fonte: Relatório Único de 2010, citado por Pedro Portugal e Hugo Vilares

► valor se regista um incremento muito significativo, atingindo o valor máximo em taxas de sindicalização entre 60% e 80%.

"Esta evolução parece sugerir que o impacto sindical nos salários requer uma certa massa crítica e que a capacidade marginal de aumentar o prémio sindical se esgota para valores da taxa de sindicalização superiores a 75 por cento", referem.

Já comparando o nível de salários entre empresas com diferentes taxas de sindicalização e empresas sem trabalhadores sindicalizados, verificaram que "a diferença salarial cresce com o aumento da taxa de sindicalização até atingir um prémio sindical máximo de 87%. O valor médio do prémio é de cerca de 81% nas empresas com taxas de sindicalização superiores a 75 por cento".

Pedro Portugal e Hugo Vilares constatarem ainda que se na comparação de salários forem tidas em conta as características dos trabalhadores, o prémio sindical atinge um máximo de 59% e, se se considerar a localização e o setor de atividade das empresas, o prémio sindical baixa para um máximo de 34,5%. "Os valores dos prémios sindicais obtidos para Portugal são muito elevados quando comparados com os estimados para outros países", acentuam.

Complementos generosos

Em Portugal, a remuneração dos trabalhadores é composta pelo salário base

Negociação coletiva é determinante

A negociação coletiva é o elemento central da determinação de salários no mercado de trabalho português, frisam os autores do estudo, lembrando que a Constituição garante aos sindicatos o monopólio da representação coletiva dos trabalhadores no processo negocial.

A convenção coletiva materializa-se em: Contratos Coletivos de Trabalho (CCT), quando o acordo envolve associações sindicais e de empregadores; Acordos Coletivos de Trabalho (ACT), se os sindicatos firmam o acordo com um conjunto de empregadores não associados; e Acordos de Empresa (AE), em que o acordo envolve os sindicatos e um empregador.

Nos CCT e ACT, os instrumentos de contratação coletiva apenas vinculam os trabalhadores sindicalizados e as empresas signatárias ou representadas pelas associações patronais.

Por vezes, o Governo estende as regulamentações coletivas à integralidade do setor através de Portarias de Extensão e, em caso de ausência de acordo em setores similares aos cobertos por instrumentos de negociação coletiva, o Governo pode estender estes instrumentos a esses setores através de Portarias de Condições de Trabalho.

"Uma ilustração reveladora da influência da negociação coletiva está espelhada no facto de, em 2010, esta ter determinado as tabelas salariais pelas quais se regiam cerca de 88,5% dos contratos dos trabalhadores por conta de outrem do setor privado, e que serviram de referência para a negociação dos Acordos de Empresa que subsequentemente se realizaram", referem Pedro Portugal e Hugo Vilares.

Assim, "embora as confederações sindicais tenham influenciado diretamente 92,3% dos vínculos contratuais do setor privado, apenas representavam 10,9%, da mesma massa de trabalhadores".

Segundo os autores, "este diferencial entre a cobertura sindical e a taxa de sindicalização tem vindo a aumentar significativamente nas últimas décadas devido à diminuição acentuada da taxa de sindicalização e à manutenção da taxa de cobertura dos contratos em níveis muito elevados". ■

e por um conjunto de complementos remuneratórios (subsídios de refeição e de turno, horas extraordinárias, remuneração extraordinária). Os autores do estudo detiveram-se também nesta

questão para estabelecer quais das diferentes parcelas da remuneração de- têm maior prémio sindical.

"Os sindicatos obtêm maior sucesso negocial na concessão de complementos remuneratórios mais generosos, ainda que isso signifique um salário base menos elevado", constataram.

"Estabelece-se, assim, uma compensação (um trade-off) entre o salário base e as outras componentes da remuneração, em particular no que diz respeito às remunerações extraordinárias e os subsídios de refeição", especificam.

Apesar das conclusões do seu estudo, Pedro Portugal e Hugo Vilares chamam a atenção para o facto de "a evidência de elevados prémios sindicais não permite, por si só, estabelecer um nexo de causalidade entre poder sindical e salários".

E explicam: "Um fenómeno de causalidade inversa pode decorrer do simples facto da distribuição da presença sindical não ser aleatória, uma vez que os sindicatos se localizam preferencialmente em empresas com políticas mais generosas de salários e tendem a privilegiar empregadores mais permeáveis às reivindicações sindicais". ■

A influência das grandes empresas

A dimensão da empresa interfere na taxa de sindicalização. A percentagem de sindicalizados aumenta na proporção do tamanho da instituição empregadora. Em termos regionais, Lisboa destaca-se.

Dimensão da empresa/ região	Caraterísticas das empresas (n.º trabalhadores)	Taxa de sindicalização (%)
Dimensão da empresa	1 a 4	0,87
	5 a 9	1,38
	10 a 49	3,68
	50 a 99	8,33
	100 a 249	11,91
	250 a 499	16,71
	Mais de 500	30,06
Região	Norte	9,17
	Centro	6,54
	Grande Lisboa	15,59
	Alentejo	6,89
	Algarve	6,27

Fonte: Relatório Único de 2010, citado por Pedro Portugal e Hugo Vilares

CCT para a atividade seguradora

As exigências do presente e os desafios do futuro

A Febase – Setor Segurador apresentou à Associação Portuguesa de Seguros (APS) uma proposta negocial que contempla algumas cláusulas inovadoras e a melhoria de outras

TEXTO: **José Luís Pais**

Sai este número da revista já depois da apresentação à APS, por parte da Febase - Setor Segurador, de uma proposta negocial contemplando algumas cláusulas inovadoras e a melhoria de outras.

O atual CCT, vigente desde 2012, resultante de uma tentativa, conseguida, de flexibilidade sem desregulamentação, permitiu um correto controlo das normas por que nos regemos.

Com a serenidade de quem se bateu por uma negociação séria e de quem sabe que a defesa dos trabalhadores passa pela defesa do seu presente e do seu futuro, com a segurança de quem sabe dizer "não" e por isso não tem complexos de dizer "sim" quando é razoável fazê-lo, ignoraram-se quer as bravatas de quem escreve e diz mais do que faz, quer de quem vive de fantasmas e se alimenta da calúnia para justificar uma impotência que decorre das opções que assumiu e que mostram não merecer a confiança de alguns (poucos) trabalhadores de seguros.

Quanto à Febase - Setor Segurador, irá simplesmente continuar a defender os interesses dos trabalhadores, nomeadamente dos seus associados: com rigor, com trabalho, sem arrogância nem complexos.

Continuará a pugnar por uma melhoria do CCT, tornando-o ainda mais eficaz.

Desta forma, e tendo em conta a atual fase do setor, considerou-se justo e oportuno apresentar uma proposta realista e moderada.

Espera-se e deseja-se que, com espírito aberto, a APS e os dirigentes do setor, queiram protagonizar o esforço pela sua melhoria, compartilhando connosco esse esforço de mais modernização que a todos é exigido.

A negociação do CCT é sempre um facto importante para a vida de todos, pelo que



se torna necessário dedicar a devida atenção para que de forma consciente se contribua para a otimização dos resultados a alcançar.

Fica a certeza de que tudo será feito para se conseguir uma negociação correspondente aos anseios e simultaneamente se adequa à conjuntura vivida.

Situação atual

Durante o ano agora iniciado, todos os trabalhadores associados do STAS e do SISEP, "admitidos em anos terminados em 4 ou 9", têm direito, de acordo com as regras estabelecidas na Cláusula 41.^a, a um "Prémio de Permanência" equivalente a 50% do seu ordenado efetivo mensal, pagável conjuntamente com o ordenado do mês em que o facto ocorrer.

Na oportunidade e por força da Deliberação n.º 3 de 27 de maio de 2013, igualmente os trabalhadores com mais de 50 anos de idade podem optar pelo recebimento do valor pecuniário equivalente ao do ordenado efetivo dos dias de licença em detrimento destes. Para este efeito deverão solicitar ao departamento de recursos humanos da empresa essa opção (ver n.º 3 da cláusula 41.^a).

Por outro lado, continua a verificar-se, com raras exceções, o incumprimento por parte das empresas seguradoras da informação aos trabalhadores abrangidos pelas cláusulas 48.^a e 49.^a – "Plano Individual de Reforma" –, quer no que concerne aos trabalhadores admitidos antes de 22 de junho de 1995, quer aos admitidos depois.

Relembra-se que os trabalhadores admitidos antes daquela data têm de ter no seu Plano Individual de Reforma a totalidade das responsabilidades pelos serviços passados que as empresas tinham para com eles, reportado a 31 de dezembro de 2011.

Os admitidos entre 22 de junho de 1995 e 31 de dezembro de 2009 deveriam já ter sido informados do valor em 2012 correspondente a 1,00% sobre o ordenado base anual, sendo que para 2013 a percentagem a incidir sobre o ordenado base anual passa para 2,25%, crescendo em 2014 para 2,50%. Os trabalhadores admitidos a partir de 1 de janeiro de 2010 com contrato de trabalho por tempo indeterminado entrarão no esquema previsto após dois anos de período de carência.

Esta situação, a todos os títulos lamentável, levou a que, por mais de uma vez, tivesse sido solicitada intervenção quer da Associação Portuguesa de Seguros junto das suas associadas, quer do Instituto de Seguros de Portugal, na qualidade de entidade de supervisão.

Como o resultado não é ainda pleno, no imediato e novamente junto das citadas entidades e das empresas obrigadas pela convenção coletiva será solicitada a pronta execução do previsto nestas cláusulas, nomeadamente o dever de informação, quer dos trabalhadores no ativo, quer daqueles que rescindiram o contrato de trabalho ou passaram à pré-reforma após janeiro de 2012, mas que por isso não perderam o direito ao Plano Individual de Reforma. ■



Revisão global do ACT

Febase apresenta novas propostas

Os Sindicatos dos Bancários da Febase consideram urgente terminar rapidamente a revisão da convenção coletiva, pelo que pretendem retomar as negociações com as Instituições de Crédito

TEXTO: **INÊS F. NETO**

As negociações para a revisão global do ACT têm estado suspensas, face à intransigência das Instituições de Crédito (IC) subscritoras relativamente a algumas matérias.

Desde o início, as IC assumiram a denúncia do Acordo Coletivo de Trabalho como forma para tentarem atingir um objetivo: a redução de custos do fator trabalho. Nesse sentido, a sua posição à mesa de negociações tem sido de uma total rigidez na defesa da sua posição, especialmente em matérias como diuturnidades, promoções por antiguidade e mérito, fórmula de cálculo do trabalho extraordinário, isenção de horário de trabalho e prémio de antiguidade.

Essa inflexibilidade foi responsável pelo extremar de posições entre as partes, que levou à suspensão do processo negocial. Neste intervalo o grupo negociador da Febase não esteve parado, tendo estado a trabalhar em soluções alternativas que simultaneamente defendam os interesses dos bancários e

permitam ultrapassar o impasse. O arrastar do processo põe em risco a caducidade do ACT, cuja consequência é o setor ficar sem um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho próprio, logo a reger-se pelas normas do Código do Trabalho – e, em última instância, perdendo o SAMS.

Embora tenha sido já assumido por ambas as partes que a caducidade do ACT não interessa a nenhuma delas, urge levar o processo a bom porto e chegar ao consenso necessário para um acordo.

Soluções sindicais

Nesse sentido, as Direções dos três Sindicatos dos Bancários da Febase – SBSI, SBC e SBN – reuniram-se dia 15 de janeiro em Leiria, tendo na ordem de trabalhos o balanço das negociações do ACT. Outros assuntos debatidos foram a consulta aos trabalhadores do BCP e o sindicato único (ver textos nesta edição).

Foi decidido propor às IC o rápido retomar das negociações. Nesse âmbito, algumas soluções estão já desenhadas para apresentar.

Os Sindicatos têm consciência que se querem salvar e até melhorar a cláusula referente ao SAMS precisam de encontrar alternativas às propostas das IC.

Assim, relativamente às promoções por antiguidade consideram ser possível encontrar mecanismos que nesta matéria aproximem o ACT de outros IRCT do setor, como o do Banco de Portugal. Mas tal implica, também, uma melhoria nas promoções por mérito. Recorde-se que

no Grupo BCP as promoções processam-se já em moldes diferentes.

No que respeita ao cálculo do trabalho suplementar e isenções de horário, a Febase não vislumbra razões para alterar a cláusula, pois em meados deste ano as disposições do Código do Trabalho caducam por força da decisão do Tribunal Constitucional, sendo retomadas as normas do ACT em vigor.

Quanto às diuturnidades, e dado a sua importância no cálculo das pensões, a Febase não está disponível para aceitar mudanças ao que está em vigor.

Outra das propostas sindicais vai no sentido de introduzir no ACT uma cláusula sobre distribuição de resultados pelos trabalhadores, sempre que haja distribuição de dividendos pelos acionistas.

No que diz respeito ao SAMS, além da questão da contribuição *per capita*, os Sindicatos estão a trabalhar para que desapareça do Acordo Coletivo a frase do n.º 1 da cláusula 144 "... enquanto não se verificar a integração dos trabalhadores bancários no Serviço Nacional de Saúde". Pretendem ainda encontrar uma solução de compromisso sobre os trabalhadores que se dessindicalizam e ficam a beneficiar do SAMS de outro sindicato, para o qual eventualmente nunca contribuíram.

Por fim, a Febase está a ponderar com muito cuidado quais as cláusulas do Código do Trabalho por que deve bater-se para que fiquem contempladas no ACT, por serem essenciais para os trabalhadores.

Os Sindicatos pretendem ainda retomar a revisão da tabela salarial, assunto que não está posto de lado. ■

Banco de Portugal vai pagar subsídios aos reformados

O banco central foi condenado pelo tribunal a pagar aos reformados e pensionistas o subsídio de Natal e o 14.º mês de 2012, suspensos devido à Lei do Orçamento do Estado

TEXTO: **INÊS F. NETO**

O Tribunal do Trabalho de Lisboa condenou o Banco de Portugal (BdP) ao pagamento do subsídio de Natal e do 14.º mês de 2012 a um conjunto de reformados da instituição. O banco central não recorreu da sentença.

Esta foi a primeira ação sobre o assunto cuja decisão judicial foi conhecida, sendo favorável aos trabalhadores. A Febase também tinha avançado com uma ação no mesmo sentido e está a ponderar a estratégia a seguir para evitar que mais tempo seja perdido em trâmites legais, uma vez que o banco se comprometeu ao pagamento da verba cativada quando houvesse "uma clarificação do enquadramento jurídico face ao artigo 25.º da lei do Orçamento do Estado" – o que esta sentença veio fazer.

Recorde-se que em 2012 o BdP decidiu proceder ao pagamento dos subsídios



aos trabalhadores no ativo, o que foi justificado pelo estatuto de independência dos bancos centrais. Mas não teve igual conduta relativamente aos reformados e pensionistas, alegando dúvidas de natureza jurídica. Assim, cativou os montantes em causa numa conta específica à espera da clarificação.

A sentença do Tribunal do Trabalho aponta no mesmo sentido da estratégia defendida pela Febase: face ao estatuto de independência do BdP, que não pode ser contrariada por norma de direito interno, a Lei do Orçamento não se aplica aos seus trabalhadores e reformados.

Por outro lado, a supressão dos subsídios ao abrigo da Lei do OE 2012 prende-se com a situação de emergência do País e abrange as entidades e instituições que têm financiamento do Orçamento – o que não é o caso do Banco de Portugal, que dispõe de recursos financeiros gerados pela sua atividade.

O BdP não recorreu da sentença no prazo legal que tinha para o fazer, pelo que a Febase aguarda que a instituição satisfaça o compromisso assumido e pague a todos os reformados e pensionistas que ainda não receberam o subsídio de Natal e 14.º mês suspensos. ■

Estatutos do sindicato único em redação

Para este mês está agendada uma reunião entre os Sindicatos da Febase com o objetivo de dinamizar a fundação da nova organização

TEXTO: **INÊS F. NETO**

A comissão eleita para elaborar os estatutos do futuro sindicato único do setor financeiro está já a trabalhar e os membros da Febase consideram ser altura de acelerar o processo.

O assunto foi debatido na reunião das Direções dos três Sindicatos dos Bancários, que se realizou a 19 de janeiro em Leiria. Ficou clara a vontade comum de dinamizar o projeto, que deve ir além da redação dos estatutos.

SBSI, SBN e SBC têm já compromissos para a criação do sindicato único e, face ao momento laboral e sindical, consideram ser este o momento certo para avançar na sua concretização, indo ao encontro das expectativas dos associados.

No encontro foram debatidas as alterações internas exigidas por uma tal realização, mas as Direções mostraram-se con-

victas de que há vontade para ultrapassar os constrangimentos.

A questão do património de cada Sindicato foi referida, tendo sido concluído que isso não é impedimento para a criação da nova organização, pois os bens de cada um serão diluídos no todo.

Como sindicato dos seguros, o STAS não esteve presente na reunião das três Direções, mas está igualmente empenhado em integrar a futura estrutura.

Para o STAS, a criação de um sindicato único que englobe todos os trabalhadores ligados ao setor financeiro é um imperativo sindical incontornável e o passo seguinte da Febase, necessário e urgente. ■

Acordo de princípio

Trabalhadores do BCP respondem a consulta

Os Sindicatos da Febase estão a consultar os trabalhadores do BCP no ativo sobre os princípios do Memorando negociado com o banco

TEXTO: **INÊS F. NETO**

Os trabalhadores do BCP no ativo estão a ser consultados sobre o Memorando negociado com a administração do banco. Os Sindicatos querem saber se os bancários aceitam ou não os princípios do acordo, e as respostas deverão chegar à sede da Febase até ao dia 25 deste mês.

Recorde-se que os fundamentos vinculativos do acordo assinado entre Millennium bcp, o Estado português e a DGcomp para a recapitalização e reestruturação do banco obrigam à redução do número de trabalhadores e dos custos com pessoal.

Confrontados com esta situação, os Sindicatos dos Bancários da Febase negociaram um Memorando com o BCP com dois objetivos principais: evitar o despedimento coletivo de cerca de 1.600 trabalhadores e conseguir melhores condições para os que decidirem deixar o banco através da rescisão de contrato ou reforma antecipada. O acordo implica uma retenção

salarial temporária, que será restituída quando o banco regressar aos lucros.

Ao contrário de outras organizações envolvidas no processo, a Febase não baixou os braços e liderou uma negociação dura pela defesa dos direitos dos trabalhadores, que foram sempre colocados à frente dos interesses dos próprios sindicatos. ■

A pergunta

A consulta aos sócios está a ser realizada através de carta enviada para a residência, com envelope RSF para resposta, que deverá chegar à Febase até dia 25. Os Sindicatos apelam à participação dos sócios.

A pergunta da consulta é esta:

Aceita o teor do Memorando acordado entre o BCP e a Febase – já do seu conhecimento pelas cartas enviadas –, que poderá evitar um despedimento coletivo e permitirá ao banco que a reestruturação a que está obrigado por força do acordo com a DGcomp se faça, preferencialmente, com recurso a reformas antecipadas e rescisões por mútuo acordo?

O Memorando

Os Sindicatos enviaram a todos os sócios no ativo uma nova carta explicando os princípios do Memorando de entendimento com o BCP.

Em síntese, o Memorando estabelece os seguintes princípios:

1 - Garantia da salvaguarda de 400 postos de trabalho;

2 - Ajustamento salarial temporário e progressivo entre 3% e 11% sobre as atuais remunerações mensais efetivas (RME) superiores a mil euros, decorrente da não aplicação de cláusulas de expressão pecuniária;

3 - A todos os trabalhadores será garantido um valor mínimo equivalente à soma total da atual remuneração base, subsídio de almoço e diuturnidades;

4 - Compromisso do Banco de submeter à assembleia geral de acionistas uma proposta de distribuição de resultados pelos trabalhadores, a partir do fim da intervenção estatal, que possa permitir a entrega de um valor total global acumulado, pelo menos, igual ao valor total não percebido durante o período transitório;

5 - Rescisões voluntárias com condições superiores às da lei: 1,6 RME nas 3 primeiras semanas do processo; 1,5 RME no período seguinte, por cada ano de trabalho;

6 - Plano de reformas antecipadas: para trabalhadores com idade superior a 59 anos com compensação de 75% da RME até aos 65 anos; entre os 57 e 59 anos, com compensação de 70% da RME;

7 - Prestações mensais dos créditos do trabalhador, a seu pedido, podem ser reduzidas até ao valor do ajustamento salarial durante o período transitório, sendo o valor restituído com a distribuição de resultados;

8 - Suspensão das promoções, progressões e novas diuturnidades enquanto vigorar o acordo, sem prejuízo do direito à contagem ininterrupta do tempo para vencimento destas diuturnidades;

9 - O acordo caduca, o mais tardar, em 31 de dezembro de 2017;

10 - Trabalhadores que rescindam contrato têm direito de preferência em futuras contratações;

11 - Implementação do acordo está sujeita à publicação de Portaria de Extensão que possibilite a sua aplicação a todos os trabalhadores;

12 - Reposição integral do atual ACT após o fim da intervenção estatal.

Subsídio de Natal

Poderá suceder que da aplicação das regras do Anexo resulte que alguns trabalhadores não cheguem a atingir o valor percentual máximo previsto no escalão em que se enquadram deste Anexo, ficando assim em posição de desigualdade relativa face a outros colegas seus, situação esta que importa corrigir.

Assim, os trabalhadores cujo rendimento mensal não seja afetado pela suspensão das cláusulas de expressão pecuniária e aos quais não se aplique o percentual, parcial ou total, previsto no Anexo para o escalão em que se enquadram, receberão um montante de subsídio de Natal que pode atingir, em limite mínimo, o montante correspondente à retribuição de base, acrescida das diuturnidades a que tenham direito. ■



Código do Trabalho

UGT rejeita alterações do Governo aos despedimentos

O Tribunal Constitucional chumbou algumas normas do Código do Trabalho em vigor. O Governo avança com nova formulação para o despedimento por extinção do posto de trabalho, já rejeitada pelas centrais sindicais

TEXTO: **INÊS F. NETO**

O despedimento individual voltou à ordem do dia. Depois do chumbo do Tribunal Constitucional à norma do Código do Trabalho de 2012 sobre o despedimento por extinção do posto de trabalho, o Governo não se deu por vencido e apresentou aos parceiros sociais uma nova formulação. Ninguém gostou.

Um ano e um mês após a entrada em vigor de mais uma alteração ao Código do Trabalho, os juízes do Palácio Ratton chumbaram algumas das novas normas, obrigando à reposição das anteriores. Em dezembro o Executivo apresentou uma nova formulação para o despedimento por extinção do posto de trabalho, que reto-

ma agora com a novidade de hierarquizar os critérios.

O objetivo anunciado pelo Governo é criar na lei uma ordem de critérios "relevantes e não discriminatórios" que as empresas serão obrigadas a seguir quan-

do decidam avançar com um processo de extinção de postos de trabalho.

Nessa hierarquia de critérios, o primeiro coloca na mira do despedimento os trabalhadores com pior avaliação de desempenho. No caso de haver empate entre ►

Os critérios da proposta

O projeto do Governo prevê seis critérios hierarquizados para despedimento.

1.º Avaliação de desempenho:

O resultado da avaliação de desempenho é o primeiro critério que as empresas devem usar na extinção de um posto de trabalho. Para isso devem ser criadas regras e limites que impeçam as empresas de mudar as regras. O trabalhador com pior avaliação está na linha da frente para despedimento.

2.º Habilitações académicas e profissionais:

Caso se verifique um empate na avaliação de desempenho, as empresas devem recorrer às habilitações académicas e profissionais como segundo critério a considerar.

3.º Custo do vínculo laboral:

O custo da manutenção do vínculo laboral do trabalhador também conta, podendo a empresa extinguir o que se revele mais caro.

4.º Experiência na função:

A experiência na função apenas é tida em conta pela empresa se se verificar um empate nos critérios anteriores. O despedimento recai sobre quem tenha menos experiência na função.

5.º Antiguidade na empresa:

Sem o peso que chegou a ter, este critério é o quinto na proposta do Governo. Em caso de despedimento, as empresas devem optar pelo trabalhador com menos antiguidade.

6.º Situação económica e familiar:

Por último, dá-se relevo à situação económica e familiar dos trabalhadores. O despedimento recairá sobre o que tiver uma situação menos débil. ■



- ▶ trabalhadores, a empresa deve então observar, por esta ordem, os seguintes critérios: menores habilitações académicas e profissionais, maior custo pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa, menor experiência na função, menor antiguidade na empresa e melhor situação económica e familiar.

Críticas

A proposta de alteração – que o Governo quer ver aprovada rapidamente, mas ainda em discussão à hora de fecho desta edição – mereceu críticas das centrais sindicais e de algumas confederações patronais.

À Confederação da Indústria Portuguesa (CIP) não agrada a hierarquização de critérios, sendo favorável à versão de dezembro, em que bastava respeitar um deles para que a empresa pudesse despedir o trabalhador. Já a Confederação do

Comércio de Serviços de Portugal (CCP) considera a proposta "bastante aceitável", embora possa não ser "ideal". A CAP não tem feito comentários.

Posição bastante diferente têm as centrais sindicais. A UGT acusa o Governo de ter criado um projeto que "não é nem consolidado nem credível" e mantém "aquilo exatamente que o TC levantou", embora aceite negociar.

Para a CGTP, a proposta em debate tem critérios "vagos e ambíguos", promove o "desemprego de bolso" e não é mais do que uma "farsa", por assentar em critérios como o da avaliação de desempenho, que não é feita na maioria das empresas.

Inultrapassável

A UGT rejeita alguns dos critérios para despedimento, considerando-os, em declarações ao jornal Expresso, "uma linha vermelha inultrapassável". É o caso da avaliação de desempenho e da situação familiar do trabalhador, "uma porta aberta à selvajaria e à devassa da vida privada dos trabalhadores", nas palavras de Carlos Silva.

Além disso, a incerteza que marca a atualidade inviabiliza uma medida dessa natureza, pois um trabalhador que seja despedido por a família ter maiores recursos económicos pode ver a situação completamente invertida se entretanto o cônjuge também ficar sem trabalho.

Também o custo do trabalhador para a empresa não é aceitável para a cen-

tral sindical, pois promoveria a redução do valor do trabalho em Portugal, quando todos reconhecem que a economia nacional não pode assentar em salários baixos.

Além disso, uma medida deste teor faria aumentar o desemprego entre as pessoas da faixa etária dos 45/55 anos, que dificilmente voltariam a encontrar trabalho quando o desemprego de longa duração é já um enorme problema. O Governo não pode promover apenas a liberalização e a desregulamentação do mercado de trabalho, sem diligenciar alternativas para esse grupo da população.

No que diz respeito à avaliação de desempenho, a UGT lembra que o tecido empresarial português é constituído na sua maioria por pequenas e médias empresas, onde não há sistemas de avaliação credíveis. Por isso este referencial só teria aplicação se houvesse "um sistema implementado na empresa, devidamente monitorizado, legal", uniforme, e que pudesse ser "monitorizado" e continuado no tempo.

Recorde-se que o Código do Trabalho prevê a obrigatoriedade de as empresas facultarem formação aos trabalhadores. Se não o fizerem, como poderão depois utilizar esse critério para despedimento?

A definição de uma hierarquia foi uma imposição da UGT, mas a central defende outra ordem: antiguidade, experiência, avaliação de desempenho e habilitações. A central exige não só a retirada dos critérios mais controversos e a densificação dos restantes. ■

Normas chumbadas

O Tribunal Constitucional (TC), no acórdão de 20 de setembro do ano passado, chumbou algumas das normas introduzidas no Código do Trabalho em 2012.

Despedimento por extinção do posto do trabalho

O Governo eliminou o critério da antiguidade na seleção dos trabalhadores a despedir por extinção do posto de trabalho, deixando a cargo do empregador a definição de critérios "relevantes e não-discriminatórios". O TC entendeu que esta alteração violava a proibição do despedimento sem justa causa, por considerar que os critérios são "vagos", "indeterminados" e "desprovidos de um mínimo de precisão e eficácia", pelo que não se pode esperar "que balizem suficien-

temente a margem de disponibilidade do empregador".

Também a eliminação da obrigatoriedade de o empregador procurar um posto de trabalho compatível com as características do trabalhador antes de o despedir foi chumbada pelo TC.

Férias e descanso compensatório

O TC aceitou a norma que elimina a majoração das férias em função da assiduidade mas, em contrapartida, chumbou o artigo que anulava as normas das convenções coletivas que previam mais dias de férias além dos 22 e o descanso compensatório por prestação de trabalho suplementar. No acórdão, o TC justificou dizendo que o Governo violava o direito à contratação coletiva sem que isso se justifique. Em consequência do chum-

bo, os trabalhadores abrangidos por convenções coletivas que continham estes direitos puderam reclamar a sua reposição.

Trabalho suplementar

O TC aceitou o corte para metade do pagamento do trabalho extraordinário durante dois anos, mas chumbou o artigo que determinava que, se as normas que previam pagamentos mais benéficos de trabalho suplementar ou de trabalho normal prestado não fossem revistas ao fim de dois anos, então esses valores caíam automaticamente para metade. Por isso, a partir de agosto os trabalhadores abrangidos por convenções coletivas com regimes mais favoráveis terão direito ao pagamento do trabalho suplementar pelo valor nele considerado. ■

Patrões insistem na caducidade

As confederações empresariais querem alterações em algumas normas da contratação coletiva, as centrais sindicais insistem no aumento do salário mínimo

A proposta do Governo apenas contempla uma das normas chumbadas pelo Tribunal Constitucional (TC) – o despedimento por extinção do posto de trabalho. Mas as confederações patronais querem ir mais longe e recuperar a discussão sobre caducidade das convenções coletivas, pagamento do trabalho extraordinário, descanso compensatório e férias.

Face à ausência destas matérias no atual debate, os patrões adiantaram já publicamente pretenderem recuperá-las na "agenda importante e ambiciosa" de concertação social que o ministro Pedro Mota Soares quer promover este ano.

O objetivo dos empregadores, nomeadamente da CIP, é reequilibrar a relação de forças posta em causa com o chumbo do TC, que consideram perder agora para o lado dos trabalhadores.

Assim, o patronato pretende discutir o regime de caducidade das convenções coletivas de trabalho, que sofreu algumas restrições, já que o Constitucional considerou que a contratação coletiva é imperativa em várias matérias.

Os patrões propõem alterações nas cláusulas de renovação sucessiva das convenções coletivas, de forma a que estas possam caducar mais rapidamente, ao invés do atual prazo de cinco anos. A CIP quer ainda a redução do período mínimo de 18 meses durante o qual as convenções denunciadas vigoram (mesmo após caducidade), bem como restringir os seus efeitos nesse período à retribuição e duração do tempo de trabalho.

As centrais sindicais já anunciaram a sua total indisponibilidade para negociar esta matéria.

Uma alteração desta natureza, a ser aprovada, poderia ter influência na revisão global do ACT do setor bancário, atualmente em negociação.



A central sindical liderada por Carlos Silva está indisponível para mais alterações ao Código do Trabalho

Horas extraordinárias

Entre outras questões que também não agradaram às confederações patronais na decisão dos juizes do TC estão a manutenção do regime de férias das convenções coletivas e o descanso compensatório, mais favoráveis aos trabalhadores, e a reposição, em agosto deste ano, do valor do trabalho suplementar.

Ou seja, se é verdade que o TC aceitou o fim dos três dias extra de férias em função da assiduidade, chumbou a retirada desses dias aos trabalhadores abrangidos por convenções coletivas que os contemplem.

Por outro lado, os juizes do Palácio Ratton consentiram o corte para metade do valor das horas extra durante dois anos, mas não que findo esse período o corte incida nos valores previstos nas convenções coletivas.

Os empregadores dizem-se preocupados com as consequências para as empresas da reposição do valor do traba-

lho suplementar e querem que isso seja debatido com os sindicatos.

Salário mínimo

A UGT e a CGTP têm-se mostrado indisponíveis para mexer nas matérias que agradariam às confederações patronais.

Pelo contrário, há um assunto em que voltam a insistir: o aumento do salário mínimo nacional.

Este é um tema recorrente nos últimos tempos, já que fazia parte de um acordo de que só foi cumprida a parte de interesse para os patrões. Com o argumento da crise e das imposições da troika, o salário mínimo tem permanecido no mesmo valor.

Agora o Executivo deu sinais de que está aberto a encetar a negociação depois de a troika abandonar o País, em 17 de maio.

A eventual negociação ocorrerá no âmbito da "agenda importante e ambiciosa" de concertação social. Resta saber qual será a moeda de troca. Os despedimentos nunca, já avisou a UGT. ■

Por um novo rumo para a Europa

CES convoca manifestação

À semelhança do ano passado, a CES espera milhares de manifestantes em Bruxelas



A Confederação Europeia de Sindicatos lançou o repto e espera milhares de pessoas na manifestação de 4 de abril, numa altura em que o Parlamento Europeu se prepara para eleger novos membros. Políticas de relançamento económico e de criação de emprego são as principais reivindicações

TEXTO: **PEDRO GABRIEL**

"A crise não pode ser resolvida sem uma base social sólida e a União Europeia não vai sair dela, uma vez que continua a ignorar as reais necessidades dos seus cidadãos". Esta é a convicção da CES que, pela voz da sua secre-

tária-geral, anunciou que vai levar a cabo uma manifestação em Bruxelas, à semelhança da que ocorreu em abril do ano passado, no mesmo local. A Febase estará presente, integrada na delegação da UGT.

"Nós, no movimento sindical europeu, não acreditamos que a crise acabou. A pergunta que devemos fazer é: quem está de fora, o sistema financeiro ou as pessoas?", questiona Bernadette Ségol.

No comunicado da CES pode ler-se que "os líderes da União Europeia continuam a minar o projeto europeu, ao prolongarem a crise financeira e social, alienando, desta forma, milhões de pessoas por toda a Europa".

A Confederação lançou recentemente uma campanha denominada "Um novo rumo para a Europa", assente num arrojado plano de investimento para a União Europeia baseado em políticas industriais sustentáveis e na qualidade dos postos de trabalho.

Para Ségol, "os líderes políticos têm de demonstrar que vão proteger os

trabalhadores. É por isso que estamos a fazer esta campanha".

Além disso, a CES lançou um manifesto diretamente relacionado com as eleições europeias, onde insta os candidatos a apoiarem uma dimensão social para a União e a rejeitarem qualquer tentativa de prolongamento das políticas que apenas visam a diminuição quer dos salários quer das condições de trabalho. "A Europa está extremamente frágil na sua dimensão social. Os cidadãos não estão de acordo com o rumo que a União Europeia está a tomar e a Europa não será acarinhada pelos seus cidadãos se não mudar de caminho", concluiu Ségol.

A manifestação deste ano ameaça tornar-se numa das mais concorridas de sempre. A realizada em 2013 contou com a participação de milhares de sindicalistas de toda a Europa, que já na altura defendiam o fim da austeridade como o único caminho a seguir para o rejuvenescimento da economia. Na altura, os líderes optaram por suavizar o

em Bruxelas

discurso mas a verdade é que os países europeus intervencionados pela troika, como Portugal, viram a sua soberania económica ameaçada e pagam ainda hoje o preço com mais desemprego, mais pobreza e mais desigualdade social. Como será este ano?

Cedo para cantar vitória

O aumento da taxa de desemprego é um dos principais indicadores do falhanço da União Europeia. "As políticas seguidas até aqui continuam a ignorar a população europeia, que enfrenta um futuro incerto devido à austeridade e consequente desemprego".

Os cerca de 26 milhões de desempregados na Europa representam um aumento em relação ao ano anterior. A Europa vive uma crise de emprego, com 12,1% de pessoas sem trabalho na zona euro.

Na abertura oficial da presidência grega da União Europeia, o presidente da Comissão Europeia, Durão Barroso, afirmou que o pior havia passado para a economia. No entanto, a CES afirma que ainda não é tempo de cantar vitória, uma vez que são precisos sinais claros de recuperação "com a criação de mais e melhores empregos e um decréscimo nas desigualdades".

A Grécia é mesmo um dos casos mais flagrantes do falhanço da austeridade, uma vez que é um dos 14 países que viram a sua taxa de desemprego aumentar após a aplicação deste tipo de política. "Apesar do otimismo da Comissão, países como a Grécia são destruídos por políticas de austeridade severas que levam ao desemprego em massa", frisa Bernadette Ségol.

A secretária-geral da CES faz, desta forma, um apelo para que a União Europeia mude de rumo o mais rapidamente possível. "Em vez de se apoiarem em políticas fracassadas, os líderes europeus devem propor um modelo baseado no investimento em termos de crescimento sustentável e empregos de qualidade. Caso contrário, o desemprego vai continuar a subir. A destruição da Europa social é inaceitável", explicou.

Manifesto para as eleições

A Europa prepara-se para eleger, em maio, os novos membros que terão assento no Parlamento Europeu. Dada a importância deste órgão – cujos deputados têm o poder de aprovar ou rejeitar as leis, decidir sobre o orçamento europeu e escolher o presidente da Comissão Europeia, entre outras matérias – o comité executivo da CES, na sua reunião de outubro, criou um manifesto específico sobre estas eleições, com o objetivo de sensibilizar os novos deputados. O documento assenta em três pontos essenciais: alteração de políticas, igualdade e democracia.

No primeiro ponto, a CES reivindica uma nova estratégia de criação de mais e melhores empregos, que compreenda ainda o fim do trabalho precário; o fim imediato das políticas de austeridade; a garantia de que a liberdade económica não pode sobrepor-se aos direitos sociais fundamentais; o respeito pelos parceiros sociais e a promoção da negociação coletiva, e uma maior garantia de saúde, segurança e higiene no trabalho.

Em relação à igualdade e solidariedade, é intenção da CES restabelecer a coesão e justiça social, para que a desigualdade verificada entre países ricos e pobres seja cada vez menor; combater as diferentes formas de discriminação a todos os níveis; oferecer mais qualidade nos serviços públicos e de interesse geral e torná-los acessíveis a todos; criar uma política fiscal mais justa, que fomente o combate à evasão, à fraude e os paraísos fiscais.

No terceiro ponto – democracia – a CES fala em transparência, legitimida-

O arrojado plano sindical

No dia 7 de novembro de 2013, a CES lançou um novo plano de investimento e criação de emprego para a Europa.

Com o nome "Um novo rumo para a Europa: o plano da CES para o Investimento, Crescimento Sustentável e Emprego de qualidade", o documento descreve o modo como a Europa poderá reerguer-se e sair da crise, ao investir em políticas de crescimento sustentável e de criação de emprego através de um investimento adicional de 2% do PIB por ano durante um período de 10 anos.

Este novo plano de estímulo à economia prevê a criação de cerca de 11 milhões de novos postos de trabalho na Europa e ajudará à recuperação económica e social durante uma década.

Este plano foi lançado estrategicamente antes das eleições europeias, de maneira a sensibilizar os candidatos ao Parlamento Europeu para a necessidade de uma maior solidariedade na Europa, baseada nos princípios da democracia, estabilidade e coesão.

"Quando irão os líderes europeus perceber que a austeridade não tem futuro? Não pode haver dúvidas de que precisamos de seguir um novo caminho na Europa, que os políticos têm negado aos cidadãos e que os sindicatos podem proporcionar", finalizou Bernadette Ségol. ■



Mais uma vez a Febase estará presente, integrando a delegação da UGT

de e responsabilidade da governação económica europeia. "Sob o pretexto da crise foram impostas várias medidas antidemocráticas e inadequadas. A famosa troika não tem mandato na legislação europeia. A adoção do Tratado Fiscal excluiu os cidadãos e o Parlamento Europeu de qualquer participação neste processo. Tal deve ser combatido".

A Confederação apela ainda ao reforço e aprofundamento da democracia e da transparência nas instituições europeias em geral, tendo em vista "restabelecer a sua credibilidade e legitimidade para com os cidadãos".

No documento pode ainda ler-se o apelo da CES a uma maior democracia nos locais de trabalho, em especial nos casos de reestruturação. ■



Procedimento disciplinar:

Os trabalhadores confrontados com um procedimento com vista ao despedimento deverão estar atentos a todas as suas fases, de forma a puderem defender-se

Texto: **CARLA MIRRA***

Na execução de qualquer tipo de contrato de trabalho e com o objetivo de assegurar a organização do trabalho, a promoção pessoal e profissional dos trabalhadores e o incremento da produtividade com vista

ao êxito organizacional, são conferidos ao empregador os necessários poderes de direção e disciplina. O poder disciplinar pode servir propósitos de prevenção, mas em regra surge associado à via sancionatória não podendo, contudo, ser arbitrário.

A aplicação de qualquer sanção pelo empregador exige o cumprimento de procedimentos e prazos específicos, bem como a observância do princípio da proporcionalidade, atendendo-se à gravidade da infração e à culpa do trabalhador – art.º 330.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT).

No exercício do poder disciplinar (art.º 328.º), o empregador pode aplicar as seguintes sanções: repreensão; repreensão registada; sanção pecuniária; perda de dias de férias; suspensão do

trabalho com perda de retribuição e de antiguidade; despedimento sem indemnização ou compensação.

Sanção mais grave

Destaquemos o despedimento com justa causa, a sanção mais grave prevista na lei e que será aplicada em caso de comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho (artigo 351.º). No n.º 2 do art.º 351.º estão enumerados alguns comportamentos que poderão ser considerados e utilizados como referência – por exemplo: desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores; desinteresse

repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto; lesão de interesses patrimoniais próprios; faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas, independentemente do prejuízo ou risco; reduções anormais de produtividade; etc..

A lei exige que, quando se pretende aplicar esta sanção disciplinar, que é a mais gravosa, seja adotado um procedimento que, entre outras finalidades, garanta o exercício do direito de defesa do trabalhador.

Comunicação ao trabalhador

Após o período de inquérito prévio (fase facultativa do processo), onde se recolhem elementos de prova para instruir o processo, a entidade empregadora deve comunicar ao trabalhador a intenção de despedimento.

A comunicação da intenção de despedimento deverá ser efetuada por escrito, devendo o empregador anexar a nota de culpa (art.º 353.º CT), onde se descrevem, circunstanciadamente, os factos imputados ao trabalhador, de

mantendo o pagamento da retribuição. O único pressuposto para que esta suspensão preventiva opere é o de que a presença do trabalhador na empresa se mostre inconveniente (art.º 354.º, n.º 1 CT).

Direito de defesa

Notificada a nota de culpa ao trabalhador, este dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e para responder às acusações que lhe são imputadas – art.º 355.º. O direito de defesa do trabalhador é exercido através de resposta à nota de culpa, na qual deve deduzir, por escrito, os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo ainda juntar documentos e indicar as diligências probatórias que pretende sejam efetuadas para o esclarecimento da verdade. Trata-se de um direito, e não um dever/ônus, mas é um elemento essencial no processo.

Segue-se a fase da instrução, na qual serão realizadas as diligências probatórias. Estas serão levadas a cabo pelo empregador, ou por instrutor por si nomeado, e devem ser efetuadas em cumprimento do direito à defesa do trabalhador – art.º 356.º. O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais

licitude do mesmo, ficando a defesa condicionada aos factos e fundamentos invocados na decisão de despedimento.

Oposição ao despedimento

Para efeitos de apreciação judicial do despedimento, o trabalhador afetado deverá opor-se ao despedimento mediante apresentação de requerimento em formulário próprio, junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias contados a partir da receção da comunicação de despedimento ou da data de cessação do contrato, se posterior. Atenção que a lei fala em 60 dias, não sendo esse período equiparado a dois meses, pelo que a sua contagem correta é fulcral, sob pena do trabalhador ver caducado o seu direito de oposição ao despedimento (essencial também para que o visado solicite a atribuição de subsídio de desemprego).

Finalmente, saliente-se que em caso de serem declarados judicialmente procedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento, verificando-se apenas uma mera irregularidade fundada em deficiência do procedimento de despedimento por omissão das diligências probatórias acima descritas, o trabalhador terá somente di-

como agir

modo a permitir que este possa defender-se adequadamente.

A nota de culpa, que necessariamente tem de ser assinada pelo empregador ou instrutor nomeado, constitui a peça fulcral do procedimento disciplinar, por delimitar o seu objeto, sendo apenas nos factos contemplados na mesma (e na resposta apresentada pelo trabalhador) que a decisão final de despedimento se pode fundamentar.

Os dois documentos – nota de culpa e comunicação de intenção de despedimento – têm de ser notificados ao trabalhador, só produzindo ambos efeitos a partir do momento em que entrem no poder do destinatário ou dele sejam conhecidas. Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode ainda suspender preventivamente o trabalhador,

de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, competindo ao trabalhador assegurar a comparência das testemunhas.

Após a conclusão das diligências probatórias, o empregador apresenta cópia integral do processo à Comissão de Trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva, que podem, no prazo de 5 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Recebidos os pareceres, ou decorrido o prazo conferido, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão de despedimento. Não o fazendo, caduca o direito a aplicar a sanção.

Concluído o despedimento com justa causa, apenas o tribunal judicial poderá pronunciar-se sobre a regularidade e

reito a receber metade do valor da indemnização prevista em caso de ilicitude do despedimento e substituição de reintegração a pedido do trabalhador, ou seja, a metade do valor que vier a ser fixado pelo tribunal entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade.

Os trabalhadores deverão estar atentos e não descurar o procedimento nas suas diferentes fases: quando confrontados com um procedimento disciplinar e com a respetiva nota de culpa, deverão procurar o devido aconselhamento, pois é essencial como pudemos ver por todo o exposto, exercer o seu direito de defesa. O seu Sindicato está ao seu dispor para o ajudar em todas as fases. ■

**Advogada do STAS*



Protocolos

Conheça as novidades que temos para si

Um Mundo de VANTAGENS

O STAS continua a apostar em novas parcerias, com vista a aumentar os benefícios para os seus associados



Temos muitas novidades para os sócios. Veja tudo no nosso site (www.stas.pt) e beneficie de descontos que chegam aos 30% em diversas entidades. Deixamos aqui algumas das parcerias mais recentes.

Uma aposta na área da saúde permitiu ter parceiros em consultórios, laboratórios e clínicas médicas em vários pontos do país (Lisboa, Faro, Oeiras).

Porque acreditamos que saúde é bem-estar, destacamos o protocolo com a Clínica Capitalis, a primeira clínica em Portugal de Termografia Médica, um scan térmico não invasivo e não radiológico inovador e sem riscos. A pensar nas crianças, temos protocolos com consultórios pediátricos e de terapia da fala.

Consulte todos os protocolos em www.stas.pt. Consulte-nos para informações e/ou sugestões.

Saúde



Clínica Capitalis

Av. Fontes Pereira de Melo, 25 - 1.º Drt.º - 1050-117 Lisboa

1.ª Clínica em Portugal de Termografia médica (procedimento inovador sem riscos, também recomendado para grávidas e crianças por ser um scan térmico não-invasivo e não-radiológico)

Tel: 213 528 197;

mail: geral@clinicacapitalis.pt

Descontos 15% sobre tabela, com acesso prioritário para consultas de clínica geral/especialidades médicas/exames diagnósticos.



Consultórios Gestus

Gestus Lisboa

Av. Conde Valbom, 18-B e galeria D 1050-068 Lisboa; Tel: 211 922 922; 910 900 980; 925 068 768;

mail: gestuslisboa@gestusconsultorios.pt

Gestus Portimão

R. Carlos da Maia, n.º 14 - 1.º - 8500-341 Portimão.

Tel: 282 096 104; 96 971 67 25;

email: gestusportimao@gestusconsultorios.pt

Desconto 20% sobre tabela de particulares.



"O Meu Médico"

Clínica Médica - Faro

Rua da PSP, n.º 36 Faro. Tel: 289 828 104; email: info@omeumedico.pt

Descontos em atendimento médico: 20% de desconto sobre tabela específica p/ sócios STAS.



Arte e Fala

Terapia da Fala, Lda. (Clínicas Médicas) Rua João de Barros 14-B - 2780-119 Oeiras, Lisboa. Tel: 919 862 141; email:

www.artefala.com; geral@artefala.com

Desconto 30% p/ sócios STAS (Terapia da fala: 1.ª sessão = 42€; seguintes 28€;

Psicologia = 35€; Fisioterapia = 1.ª sessão 36€; seguintes = 32€ (Valores sem IVA).

Laboratório JPGSS

Clínicas Médicas

Rua Brito Aranha, 8, 1000-075 Lisboa Desconto de 20%.

Apoio domiciliário e farmácias

Ainda na saúde, ampliamos a rede de farmácias no Porto e em Lisboa, com descontos de 10% e 15%. Assinamos também protocolos com mais duas empresas na área dos Cuidados e Apoio ao Domicílio, uma em Lisboa e outra em Fafe.



Farmácia Costa Cabral

Rua Costa Cabral, 1832

4200-216 Porto

Tel: 225020780;

mail: mail@farmaciacostacabral.com

Desconto de 15%.

Farmácia Cristina

Av. Vitorino Nemésio, 14, Mem-Martins, Lisboa. Tel: 219 214 820. Desconto de 10%.



Etapas Felizes

Serviço de apoio domiciliário, cuidados de saúde e outros, a pessoas com doença, deficiência ou outra.

Condições especiais na área de serviços e apoio ao domicílio.



Ser Sênior

Cuidados ao Domicílio, Lda.

Urb. Montenegro, n.º 127 - 4820-399 Fafe. Tel: 91 829 33 59; 967 673 457;

mail: geral@sersenior.pt;

site: www.sersenior.pt

Desconto 5% consultas de enfermagem; Fisioterapia; Psicologia; Nutrição.

Desconto 10% em serviços de higiene pessoal e da casa; acompanhamento exterior e assistência de animais e plantas.



Lazer

Na área das viagens, restauração e turismo fizemos parcerias com várias entidades: Tourland Portugal, Operador de Turismo; Univantagens; Casa N.ª Sr.ª do Incenso; Moinho do Maneio; Évora Hotel; Marina Club - Lagos Resort; Passport Club.



Tourland Portugal

Operador de Turismo

R. dos Lusíadas, 6 B - 1300-370 Lisboa
Desconto 12,5% sobre preço base de toda a programação.



Univantagens

Diversidade de alojamentos e restaurantes espalhados por todo o território português: mais de 220 unidades hoteleiras e mais de 170 restaurantes, entre outras ofertas em diversos outros serviços.

Compras com descontos imediatos.

Casa N.ª Sr.ª do Incenso

Hotéis e Turismo

Rua Miguel Bombarda - Penamacor - Castelo Branco

Desconto de 10% durante todo ano; estadias de 7 noites = oferta de 1 noite.

Moinho do Maneio

Hotelaria e Turismo

Rua Major André Bastos, n.º 9, 6090-577 Penamacor - Castelo Branco

Desconto de 10% todo o ano e oferta de 1 noite em estadias de 7 noites.

Évora Hotel

Av. Túlio Espanca - 7002-502 Évora;
Tel: 266 748 800;

email: comercial@evorahotel.pt

Descontos em Alojamento Hoteleiro Alentejano.

Vantagem: tabela específica com desconto para sócios STAS.

Marina Club

Lagos Resort

Marina de Lagos - 8600-780 Lagos.

Tel: 266 748 800;

email: comercial@evorahotel.pt

Descontos em Alojamento Hoteleiro Algarvio: 15% sobre preços tabela para Sócios STAS.



Passport Club

Turismo

Tel: 707 919 556;

site: <http://www.passportclub.pt>

Conceito de alojamento a preços extremamente baixos mediante consumo mínimo nos hotéis (refeições, etc.).

5 Noites Alojamento = 16,90€

10 Noites Alojamento = 26,90€

Gastronomia e plantas

Os associados do STAS poderão ainda usufruir de descontos em coffrets e produtos como compotas, marmeladas e chutney artesanais, através da RootsofLove, que chega a qualquer ponto do País.

Para si, temos ainda o protocolo com os Viveiros das Naus, situados no Jardim Botânico da Ajuda, que tem descontos em plantas exterior e interior, material de rega, objetos de decoração interior e mobiliário de jardim.



RootsofLove

Âmbito Nacional. Tel: 913 309 478; email: sonia@rootsoflove.com.pt; site: <http://www.rootsoflove.com.pt>

Desconto de 10% em coffrets e produtos como compotas, marmeladas e chutney artesanais.



Viveiros das Naus

Jardim Botânico da Ajuda, Calçada do Galvão S/N - 1300-011 Lisboa;

Tel: 213 639 149; Tm: 969 189 232;

site: www.viveirosdasnaus.com

Plantas de exterior e interior, material de rega, objetos de decoração interior e mobiliário de jardim.



Coaching

"Ano Novo, Vida Nova", já dita o dizer popular. Para os que acreditam e para os mais descrentes, o certo é que para o STAS 2014 significa novidades.

E que tal começar o novo ano com um novo serviço para sócios STAS? Para si temos agora consultas de coaching.

O STAS disponibiliza aos seus sócios consultas de coaching a preços muito competitivos.

O coaching promove o autoconhecimento, o desenvolvimento do seu potencial pessoal e profissional, ajuda a superar medos e bloqueios, dá-lhe uma nova perspetiva do que é a sua vida.

Através de sessões presenciais ou via skype poderá ser acompanhado por um NLP Life Coach devidamente credenciado. As sessões presenciais realizam-se nas instalações do STAS.

Do que espera para fazer as coisas acontecer?

Com marcação prévia. Contactos: tlm: 918 222 470; email: stas@stas.pt ■

Universidade Sénior Oficinas de Lazer são um êxito



As aulas das Oficinas de Lazer da Universidade Sénior Pedro San tarém começaram dia 29 de janeiro, com grande entusiasmo.

Confirmando as expectativas, foram um excelente momento de convívio entre todos os inscritos.

Naquele dia abordaram-se técnicas de "Arraiolos" e "Croché" e ainda algumas estratégias quanto ao futuro das aulas.

Nas próximas aulas serão versados outros temas, designadamente a "Decoupage", vulgarmente conhecida como Técnica do Guardanapo.

Mas há mais, pois a imaginação não tem limites. Por isso contamos consigo para se juntar aos restantes alunos e trocar experiências, aproveitando a oportunidade para aprender novas técnicas ou partilhar com os outros as que sabe.

Esperamos por si todas as quartas-feiras, durante a tarde. ■





Direção debate situação laboral com estruturas sindicais

A revisão do Contrato Coletivo de Trabalho foi um dos temas em destaque na reunião, onde foram também abordadas situações de rescisão e de pré-reforma

Texto: **José Luís Pais**

Para se analisar a situação laboral e sindical no setor foram convocados os representantes sindicais das seguradoras.

A reunião principiou com uma abordagem ao CCT. Apesar de ser um convénio resultante de uma negociação difícil, é, porém, um contrato digno, inovador, capaz de defender os interesses dos trabalhadores da atividade seguradora num contexto de mudanças rápidas e profundas.

Contudo e com uma certa surpresa negativa, algumas seguradoras estão em incumprimento quanto à informação que já deveria ter sido transmitida aos trabalhadores no que respeita ao Plano Individual de Reforma-PIR.

A este propósito deu-se a conhecer o teor de uma carta enviada às administrações das seguradoras que estão representadas no Conselho de Direção da Associação Portuguesa de Seguros (APS), onde também se contempla o facto de



não haver atualizações salariais desde 2010.

A Direção informou ainda as estruturas sindicais que foi endereçada àquela Associação, em nome da Febase, uma proposta visando a melhoria de algum clausulado. Aguarda-se pela reação que permita o início de negociações.

Campanha de sindicalização

De seguida referiram-se algumas questões com que se confrontam atual-

mente alguns trabalhadores, nomeadamente rescisões do contrato de trabalho ou passagem à situação de pré-reforma.

Os presentes foram alertados para servirem de veículo de comunicação nas suas empresas, de forma a que todos os contemplados com aquelas situações e antes de tomarem qualquer decisão contactem os serviços jurídicos, porque em processos sempre melindrosos impõe-se que sejam esclarecidos de forma a poderem minorar as suas consequências.

Também foi divulgado que a Direção está a seguir com a devida atenção o processo de privatização da Caixa Seguros. Quando se considerar oportuno o STAS intervirá, solicitando para o efeito uma reunião à administração da empresa.

Registe-se que as intervenções que aconteceram ao longo da apresentação destes assuntos foram demonstrativas do interesse dos participantes.

A reunião serviu ainda para dar a conhecer a campanha de sindicalização que estará em ação ao longo do corrente ano.

Lembrada a importância, cada vez mais sentida, de se ser sindicalizado, os representantes sindicais mostraram-se colaboradores para com esta campanha. ■





Disponíveis no portal SBSI/SAMS

Declarações para IRS a partir de 25 de fevereiro

Os sócios do SBSI e beneficiários-titulares do SAMS podem obter declarações – para IRS ou outras, como as de participações complementares – através do portal. O Sindicato enviá-las-á ainda por email a quem tenha endereço eletrónico registado, e em várias instalações do SBSI será possível solicitar presencialmente a sua emissão. Salvo casos excecionais, as declarações não serão remetidas, por via postal, para a morada dos destinatários



O SBSI, em particular na área da saúde através do respetivo SAMS, tem envidado esforços para disponibilizar aos seus sócios e beneficiários melhores serviços, incluindo melhor informação.

É o que acontece designadamente com a emissão anual da declaração para IRS e de outras declarações de óbvia utilidade para sócios e beneficiários. Neste domínio, e à semelhança do que aconteceu pela primeira vez o ano passado, os sócios e beneficiários voltam a ter à disposição diferentes e diversificados meios de acesso às declarações relativas a 2013.

No portal do SBSI/SAMS

Assim, a partir de 25 de fevereiro as declarações periódicas destinadas a sócios e beneficiários estarão disponíveis no Portal SBSI, em SBSI > Ligue-se @ Nós > Os Meus Dados > Declarações ou SAMS > Ligue-se @ Nós > Os Meus Dados > Declarações, para visualizar, guardar ou imprimir.

Para o efeito, o sócio ou beneficiário-titular deverá aceder à área reservada do Portal, mediante autenticação – a efetuar, como é sabido, por:

- Tipo de Utilizador (sócio ou beneficiário), N.º (sócio ou beneficiário, conforme indicado em "Tipo de Utilizador") e Código Pessoal (PIN, também utilizável noutras funcionalidades, designadamente na marcação de atos clínicos).

As funcionalidades associadas a Ligue-se @ Nós > Declarações remeterão para uma lista identificativa das declarações disponíveis.

Recorde-se que as declarações para IRS, disponibilizadas em formato PDF, não serão emitidas a beneficiários-titulares sem NIF (número de identificação fiscal).

Envio por email

Os beneficiários que tenham comunicado ao SBSI o respetivo endereço eletrónico receberão a declaração na sua caixa de correio, a partir de 25 de fevereiro.

Caso o endereço não tenha sido ainda comunicado, esta será uma excelente oportunidade para o fazer, acedendo a Ligue-se @ Nós > Os Meus Dados > Alteração de Dados Pessoais.

Imprimir ou solicitar

Qualquer das declarações pode ainda ser obtida presencialmente nos locais de 'atendimento geral' em:

- Sede ou Secção Regional do SBSI;
- Serviços de Apoio Social - Rua Defensores de Chaves, n.º 52, em Lisboa.

Por outro lado, estará disponível um computador (com Internet direcionada para www.sams.pt) e uma impressora para impressão pelo próprio, colocados

Documentos acessíveis

No portal do SBSI/SAMS estarão acessíveis as seguintes declarações, que também podem ser enviadas por email aos sócios e beneficiários-titulares do SAMS:

- Declaração de Despesas de Saúde para IRS-2013;
- Declaração de Participações-2013, atribuídas em regime de Complementaridade;
- Declaração de Quotizações-2013 para o SBSI, relativamente a associados que asseguram o pagamento direto das respetivas quotizações;
- Declaração de Contribuições-2013 para o SAMS/SBSI, relativamente a beneficiários que asseguram o pagamento direto das respetivas contribuições obrigatórias (excluído o FSA);
- Declaração de Contribuições-2013 para o FSA
- Fundo Sindical de Assistência do SAMS/SBSI (engloba totalidade destes descontos, diretos ou através da entidade empregadora);
- Declaração de Despesas de Lutuosa-2013.

temporariamente nas instalações do SBSI em Lisboa:

- Sede do SBSI (Biblioteca) - R. S. José;
- Serviços de Apoio Social - Av. Defensores de Chaves, n.º 52.

Nestas circunstâncias, as declarações deixam de ser remetidas por via postal para a morada dos destinatários.

Expedição pelos CTT

Para os pensionistas (familiares de ex-sócios ou ex-beneficiários com direito a pensão) será feita a expedição através dos CTT, bem como no caso de solicitações especialmente atendíveis. ■

Obter Informações

Para conhecimento do conteúdo das declarações disponíveis estão disponíveis os seguintes contactos: Tel: 217 917 400, seguido das opções 2 – 1 – 7 (das 9h00 às 18h00); mail: irs@sams.sbsi.pt



King

Caetano Moço segue na frente

Realizadas as duas primeiras jornadas do apuramento de Lisboa, o homem da Unicre é quem mais se destaca

TEXTO: PEDRO GABRIEL

O apuramento da zona de Lisboa do 8.º Campeonato Interbancário de King é composto por sete jornadas, entre janeiro e abril, que se disputarão nas instalações do SBSI, na Rua de São José, em Lisboa. A final do Sul e Ilhas deverá realizar-se a 31 de maio, enquanto a final nacional está marcada para 25 e 26 de outubro.

A edição deste ano teve início no dia 4 de janeiro, com a realização da primeira jornada. Vinte jogadores aceitaram o repto com a vitória em mente, mas também com o habitual entusiasmo e espírito de desportivismo que já são características deste tipo de torneio.

Finalizadas as quatro partidas que cada jogador tem de disputar, Vítor

Madureira (BES) foi quem mais se destacou, atingindo os 45 pontos. Na segunda posição ficou Caetano Moço (Unicre), com 38 pontos, logo seguido de João Grilo (AAEBNU), em igualdade pontual. João Baleira (Millennium bcp) foi quarto, com 37 pontos, ao passo que José Pinto (Millennium bcp) e António Araújo (BPI) alcançaram 33.

Líder destacado

No dia 18 do mesmo mês teve lugar a segunda jornada da prova, desta feita contando com a participação de 22 jogadores, cujo objetivo, naturalmente, era melhorar as respetivas classificações.

Caetano Moço foi o mais forte na ronda, com 51 pontos alcançados depois de realizados os quatro jogos. António Vieira (BES) teve uma prestação melhor do que na jornada anterior, terminando no 2.º lugar, com 44 pontos. Já António Moço (BPI) e Pinto Pedro (AAEBNU) também melhoraram os respetivos registos, terminando ambos com 36 pontos. José Costa (Millennium bcp) foi quinto, com um total de 34.

A classificação geral é liderada, de forma isolada e destacada, por Caetano



Caetano Moço lidera a classificação

Moço, com 89 pontos. A alguma distância encontra-se António Vieira, com 75. Pinto Pedro surge no terceiro posto, com 67 pontos, apenas mais um que João Grilo e António Moço, ambos com 66 pontos.

De referir que o Millennium bcp foi a instituição mais representada nesta segunda jornada, contando com 13 participantes.

A terceira jornada realizou-se no dia 1 de fevereiro, da qual daremos conta dos resultados em futuras publicações.

Refira-se ainda que fazem parte da Comissão Organizadora do torneio Manuel Camacho, António Ramos, Joaquim Sousa, Alfredo Córias e Américo Pereira. ■



Revista "Tempos Livres" já em distribuição

A edição da revista "Tempos Livres" para 2014 já está em distribuição e a chegar às residências de todos os associados, mas também pode ser consultada no sítio do SBSI, em www.sbsi.pt

Ao longo das páginas da revista são avançadas múltiplas ofertas de lazer para os associados do Sindicato, desde o aluguer de apartamentos em várias localidades do Algarve, a reservas no Centro de Férias de Ferreira do Zêzere e no Parque de Campismo de Olhão, até às grandes viagens programadas para este ano, onde Europa, África e Ásia estão em destaque. Um dos atrativos de 2014 é a possibilidade de descobrir a influência portuguesa em lugares tão remotos como Malásia, Timor, Sri Lanka ou, mais próximo, Marrocos.

Para os mais novos, as sempre atrativas colónias de férias, período de excelência para conviver e cimentar amizades que perduram vida fora. Os que pretendem aproveitar o tempo livre para aperfeiçoar a língua inglesa têm oportunidade de participar numa colónia na Rickmansworth School, em Londres.

Na revista encontra ainda informação sobre as atividades do GRAM e da Comissão de Juventude, bem como sobre as iniciativas culturais do Pelouro dos Tempos Livres: concertos de Coros Bancários e Convívio com Arte.

Por fim, e para os amantes do desporto, lá constam as grandes competições desportivas do SBSI, nas mais diversas modalidades.

As escolhas podem começar a ser feitas desde já. E as inscrições também, na Secção Administrativa da Sede do Sindicato. ■



Futsal

Uniteam revalida título

Numa final inédita, valeu a maior experiência dos homens de Setúbal que, ainda assim, tiveram de suar para levar de vencida a trabalhadora equipa Fapoc Vet

TEXTO: PEDRO GABRIEL

A final-four do Sul e Ilhas do 14.º Campeonato Interbancário de Futsal para veteranos realizou-se nos dias 17, 18 e 19 de janeiro, no Pavilhão do Externato de Penafirme, em Penafirme.

O sorteio realizado no primeiro dia ditou confrontos entre Uniteam (Setúbal) e Agriteam (Ponta Delgada) e entre Fapoc Vet (Millennium bcp/Lisboa) e CGD (Funchal).

E foi precisamente este o jogo inaugural com as duas equipas a gastarem os primeiros minutos do encontro a estudarem-se mas sem nunca perderem a direção da baliza. Numa jogada de ataque, José Ribeiro abriu o ativo e colocou a Fapoc Vet na liderança do marcador, resultado com que se chegou ao intervalo. Na 2.ª parte, a CGD entrou decidida a inverter o rumo dos acontecimentos, mas Pedro Carvalho,

à passagem do minuto 10, ampliou a vantagem para os lisboetas. O 2-0 final garantia à Fapoc Vet uma presença inédita no jogo decisivo.

Na segunda semifinal, a Uniteam derrotou a Agriteam, por 4-0. Apesar dos números expressivos, a primeira parte não teve golos, ficando marcada pelas muitas faltas cometidas. Aos 10', a equipa açoriana já tinha acumulado 4 faltas, um registo que seria igualado pouco depois pela Uniteam. A uma primeira parte monótona seguiu-se uma etapa complementar bem diferente, muito por culpa de Jorge Oliveira, cujo hat-trick em cinco minutos (7', 10' e 12') colocou a Uniteam com um pé na final. Jorge Santos, aos 16', fixou o resultado final.

A mais-valia da experiência

No dia seguinte realizaram-se os jogos de atribuição do 3.º e 4.º lugares e

da final. CGD e Agriteam entraram em campo com o objetivo do bronze. Aos 30 segundos de jogo já a equipa açoriana vencia, com um gol do capitão José Rebelo, e embalava para um resultado desnivelado de 11-0 (5-0 ao intervalo), com Gualter Rodrigues a apontar 5 golos e Emanuel Freitas a balançar as redes em 4 ocasiões. Carlos Medeiros foi o outro marcador de serviço.

No jogo de todas as decisões, a estrepante Fapoc Vet tentava contrariar a experiência da Uniteam, que não podia ter entrado melhor no jogo. Aos 45 segundos, Paulo Guerreiro abriu o ativo, com Jorge Santos, à passagem do minuto 7, a ampliar a vantagem, resultado com que se chegou ao intervalo.

No entanto, a Fapoc Vet não se deu por vencida e ao terceiro minuto da etapa complementar beneficiou da infelicidade de Alberto Rego, que introduziu a bola na própria baliza. A Fapoc reduzia a desvantagem, mas apesar da boa réplica dada na 2.ª parte, acabaria mesmo por sofrer o terceiro gol, da autoria de Sérgio Duarte.

A perder novamente por dois golos de diferença, a Fapoc Vet viu-se obrigada a alinhar com guarda-redes avançado. A tática deu resultado, pois João Oliveira desferiu um remate certo e reduziu a desvantagem. A experiência da campeã em título foi decisiva para segurar o resultado até final. A Uniteam sagrava-se assim bicampeã de futsal para veteranos.

De referir que Carlos Sanches, guarda-redes da equipa setubalense, venceu o troféu para o guarda-redes menos batido, enquanto Gualter Rodrigues (Agriteam) sagrou-se melhor marcador da prova, com 5 tentos apontados, e a equipa da CGD (Funchal) arrecadou o troféu disciplina. ■



A Fapoc Vet bateu-se valentemente contra a campeã, terminando num honroso 2.º lugar





Estrutura sindical em grande atividade

Tabela salarial, revisão das convenções coletivas e instabilidade do setor bancário têm dominado o trabalho sindical

TEXTO: FRANCISCO JOSÉ OLIVEIRA

A estrutura sindical do SBN efetuou diversas reuniões no ano passado, em especial sobre a tabela salarial, a revisão dos acordos coletivos de trabalho (ACT) e dos acordos de empresa (AE), bem como sobre a instabilidade no setor bancário.

No seu âmbito, o pelouro da Estrutura Sindical, com o apoio das comissões de delegação e de empresa realizou visitas aos balcões de todas as instituições de crédito (IC) na área das delegações, bem como em toda a área do Porto e do Grande Porto. Dado o clima de instabilidade e de incerteza no futuro, foi dada especial atenção ao sindicalismo de



O responsável pela estrutura sindical, José António Gonçalves (à direita), na visita a um dos balcões

proximidade aos sócios do Banif, do Millennium bcp e do Barclays, com a visita aos respetivos balcões, bem como promovendo reuniões com aqueles associados. Também no decorrer do ano foram eleitos vários delegados sindicais.

Por outro lado, foram efetuadas inúmeras diligências escritas e pessoais, tendo em conta o combate ao trabalho

suplementar não remunerado e o cumprimento do regulamento de higiene e segurança no trabalho.

Por último, na Autoridade para as Condições do Trabalho foram cumpridas várias iniciativas, sensibilizando-a para a praga do trabalho suplementar não remunerado, tendo em vista uma fiscalização mais permanente e eficaz junto das IC que infringem o ACT. ■

Ser sócio do SBN: quais as vantagens?

Além de toda a atividade sindical produzida no e pelo Sindicato, um associado tem outros benefícios

Entre outras situações, o sócio do SBN pode beneficiar das seguintes vantagens:

- Acesso à assistência médica em instalações próprias do SAMS, com marcação de consultas através do site;

- Usufruto de assistência jurídica, jurídica e judiciária em situações díspares, como sejam as decorrentes de conflitos laborais ou do claro desrespeito pelos direitos capitais dos trabalhadores;

- Usufruto de protocolos e de convenções celebradas com reputadas entidades clínicas;

- Acesso a comparticipação de 100%, até ao limite das tabelas do SAMS, nas despesas de intervenções cirúrgicas, relativamente aos honorários do médico cirurgião, médico ajudante, médico anestesista e internamentos;



- Acesso a comparticipação na assistência medicamentosa e na despesa em meios auxiliares de diagnóstico;

- Usufruto de um subsídio materno-infantil por cada filho, durante os primeiros doze meses de vida;

- Acesso a comparticipação em despesas de internamento em lares ou em casas de repouso;

- Acesso a comparticipação em tratamentos termiais;

- Possibilidade de inscrição, como utente, dos familiares na linha direta ascendente e descendente do beneficiário-titular ou do cônjuge/companheiro(a), bem como dos respetivos cônjuges que não possam ser inscritos como beneficiários nos termos regulamentares;

- Acesso gratuito a aconselhamento jurídico para situações de âmbito particular e pessoal;

- Possibilidade de apoio na compra de livros escolares e pagamento da faculdade dos filhos/netos;

- Acesso, com descontos, às lojas de ótica do SBN existentes no Porto (no posto clínico de S. Brás), em Aveiro e em Bragança;

- Acesso a acordos e a protocolos com estabelecimentos comerciais, proporcionando condições mais vantajosas;

- Participação em vários eventos culturais e de lazer, nomeadamente cursos de formação profissional e cultural (pintura e outros), viagens culturais e de recreio, e diversas atividades desportivas, como os torneios de karting, ténis, bowling, damas, futsal, king, pesca desportiva... ■



Competições regionais arrancam em março



O SBN vai levar a efeito provas de diversas modalidades, no âmbito do Programa de Ação aprovado para este ano

TEXTO: FRANCISCO JOSÉ OLIVEIRA

Pesca desportiva

As provas para o 35.º regional de pesca de mar, para o 36.º regional de pesca de rio e para o 7.º regional de surfcasting estão abertas à participação dos associados do sindicato. As inscrições, que decorrerão até 3 de março, deverão ser feitas quer através dos grupos desportivos, quer individualmente. Os locais e as datas poderão vir a ser alterados se, por qualquer motivo, não vierem a ser concedidas as respetivas autorizações ou se as condições locais se apresentarem deficientes.

Bowling

O 9.º circuito regional realizar-se-á em 13, 20 e 27 de março e 3 e 10 de abril, no salão de jogos do Strike Bowl, de Matosinhos, na Rua Dr. Afonso Cordeiro, 627. A fase regional deste circuito será disputada em cinco jornadas e em cada uma delas cada participante disputará três jogos. As inscrições deverão ser efetuadas até ao dia 10 daquele mês. Para efeitos do apuramento dos representantes do SBN na final nacional, serão consi-

derados os quatro melhores resultados obtidos nas cinco jornadas.

Futsal

Com início previsto para 15 de março, o 38.º torneio regional terá lugar no pavilhão da Escola Francisco Torrinha, na Rua S. Francisco Xavier, 64. Com a colaboração dos elementos da Comissão Organizadora, dos coordenadores das delegações sindicais, dos delegados das equipas, dos treinadores, dos árbitros e, sobretudo, dos atletas, vai assim ser dado corpo a mais este torneio, que voltará a proporcionar um agradável convívio entre os participantes. As inscrições deverão ser feitas até ao dia 3 daquele mês. O torneio decorrerá com as mesmas condições e regras observadas nos anteriores e o sorteio da região da sede verificar-se-á no dia 10, às 17h30, na Rua Cândido dos Reis, 130.

King

O 7.º campeonato regional terá a primeira fase aos sábados, no salão de jogos do SBN, na Rua Cândido dos Reis, 74, 3.º, em 8 e 22 de março, 5 de abril e 10 de maio. A meia-final efetuar-se-á em 21 de junho e a final será disputada em 27 de setembro. A final nacional decorrerá com a presença de oito jogadores do SBN. A inscrição deverá ser efetuada até 28 de fevereiro. Aos inscritos será posteriormente distribuído o regulamento da prova.

Snooker

O 9.º torneio regional "Bola 8" terá lugar nas instalações da Comissão Sindical de Reformados, na Rua Cândido dos Reis, 100. As jornadas da 1.ª fase disputar-se-ão às segundas-feiras, a partir das 21 horas, em 7, 14 e 28 de abril e 5, 12, 19 e 26 de maio. O sorteio terá lugar em 31 de março, às 17 horas, naquele local. As datas das fases seguintes serão oportunamente anunciadas. As inscrições deverão ser efetuadas até 24 de março.

Inscrições e informações

Para inscrições ou mais informações deverão ser contactados os serviços do SBN - Loja de Atendimento, pelos telefones 223988800/05/09/17/48, pelo fax 223398877 ou pelo email sag@sbn.pt

Ano desportivo encerrou com entrega de prémios

Mário Mourão aproveitou a cerimónia para anunciar ter chegado o momento de reivindicar uma atualização salarial



O Presidente do SBN durante a sua intervenção político-sindical

A cerimónia de entrega dos prémios do ano desportivo de 2013 decorreu dia 25 de janeiro, iniciando-se com um minuto de silêncio em memória dos colaboradores Abílio Neves e Rui Marques, falecidos durante aquele exercício.

Henrique Rego – que foi acompanhado na entrega dos prémios por Alfredo Correia e Francisco Mateus – agradeceu a todos os participantes nas diversas modalidades, bem como aos colaboradores das mesmas, sem os quais não teria sido possível a sua realização.

Numa comunicação político-sindical, o presidente da Direção, Mário Mourão, sublinhou que, apesar de todas as dificuldades com que a classe se encontra confrontada "não é motivo para desanimarmos", acrescentando que "cá estamos para lutar, em conjunto com esta nova geração de bancários, a fim de que nos mobilizemos em conjunto, defendendo aquilo que demorou tantos anos a conquistar".

Depois de ter historiado pormenorizadamente o longo e difícil processo negocial que deu origem ao Memorando de Entendimento com o BCP que irá ser referendado pelos trabalhadores daquela instituição, avisou: "Mas não aceitamos que este processo possa ser contaminável às outras instituições que recorreram ao Fundo de Recapitalização. Este é um processo fechado".

Por último, referiu que este ano vai ser retomada a negociação do acordo coletivo de trabalho do sector: "É tempo de ser retomada a atualização salarial, até porque também já passou tempo suficiente para que os bancos arrumassem as suas casas. E vamos ter de estar muito atentos ao que se passa nas instituições, até para que, se for necessário, podermos alertar atempadamente as autoridades, a fim de que não voltem a ocorrer os autênticos casos de polícia como se passaram no BPN e no BCP". ■



Workshop de máscaras de inspiração veneziana

Aprenda a fazer a sua máscara para o Carnaval que se aproxima

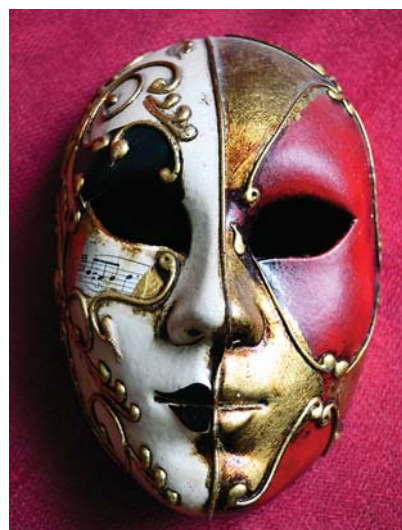
TEXTO: FRANCISCO JOSÉ OLIVEIRA

O Sindicato, em parceria com a empresa Fio-do-Norte, promove um workshop de construção de máscaras de inspiração veneziana, em 26 e 27 de fevereiro, das 14 às 17

horas, nas instalações do SBN na Rua Cândido dos Reis, 100, 3.º.

Os sócios estão convidados a virem criar a sua própria máscara de inspiração veneziana, partindo das suas texturas, desenhos e cores. No final, levará consigo uma máscara original que poderá usar neste Carnaval.

Os objetivos gerais são os de preparação da base da máscara, projeto do desenho e pintura a desenvolver, escolha dos materiais a acrescentar, desenho e pintura e pormenores finais. Haverá duas sessões de três horas.



O número mínimo de participantes para que o workshop se realize é de oito e o máximo é de vinte. A data limite para a inscrição é o dia 20. ■



António Alberto Caeiro

Desporto e animais em exposições de fotografia

A edição de fevereiro da série de exposições subordinada ao tema genérico "Treze Meses, Treze Temas", de responsabilidade do Núcleo de Fotografia do SBN, intitula-se "Desporto e Movimento". É de autoria de António Alberto Caeiro e está patente na galeria do Sindicato, na Rua Conde de Vizela, 145, até 5 de março, podendo ser visitada às quartas e quintas-feiras das 15 às 17h30.

Eduardo Nogueira é o autor da mostra "Animais", que estará aberta ao público de 5 de março a 2 de abril, no mesmo espaço, com os mesmos horários. ■

Sócio lança livro de poesia

João Ângelo Freitas Santos, colaborador do Millennium bcp e associado do SBN, lançou dia 6 de dezembro, na Biblioteca Municipal de Fafe, o seu segundo livro – "Por Fora dos Trilhos" –, publicado pela "Papiro Editora".

"Por Fora dos Trilhos" é uma obra entusiasmante, com uma estrutura soberba, na qual Ângelo Santos, através da poesia, nos mergulha nas profundezas daquilo que de mais importante existe.

O amor, o carinho e a coerência com que escreveu esta obra semeiam em nós esperança e conduzem-nos à liberdade absoluta, ou não fosse a liberdade um direito.

Ângelo Santos nasceu em agosto de 1963 na freguesia de Cepães, no concelho de Fafe, onde ainda reside. Terminou o ensino secundário em 1982. Cumpriu o



serviço militar obrigatório em 1984. Entre 1988 e 1995 foi chefe dos serviços administrativos da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Fafe. Desde então exerce funções no BCP. É casado e tem duas filhas. "Do Éden ao Inferno" foi o seu primeiro livro. ■

Montaria ao javali em Vinhais

O pelouro do Desporto e a Comissão Sindical de Delegação de Bragança vão levar a efeito, em 24 de fevereiro, uma montaria ao javali, na zona de caça municipal de Ervedosa, em Vinhais, dirigida a associados do SBN.

Caçadores, acompanhantes e agregados familiares, mesmo que não se-

jam amantes da caça, podem desfrutar da hospitalidade transmontana e da salutar confraternização que aquelas iniciativas proporcionam, com um programa apelativo e de agradável convívio.

Todos os caçadores têm de ser portadores de licença e de seguro válidos. ■



Sindicato moderniza postos clínicos

O SAMS do SBC está a passar por um processo de reestruturação, no sentido de lhe conferir mais e melhores condições para a prestação de cuidados de saúde aos seus beneficiários

Texto: **ANÍBAL RIBEIRO***

Ao longo deste ano iremos modernizar todos os nossos Postos Clínicos, com novos equipamentos e valências, a fim de proporcionar um elevado índice de satisfação e atrair, assim, mais beneficiários.

Estamos conscientes de que estas alterações podem acarretar alguns constrangimentos num pequeno período de tempo, mas assim que terminado julgamos que vale a pena, pois a partir desse momento encontrar-nos-emos em condições de melhor responder ao que nos é exigido, melhorando substancialmente a nossa prestação de serviços médicos.

É curial recordar que o SAMS-Centro, já responde, através dos seus Postos Clínicos, a aproximadamente 72% das consultas utilizadas pelos seus beneficiários. Apesar disso, continuamos a estabelecer protocolos com entidades médicas, fazendo com que não haja penalizações monetárias para os nossos beneficiários que residam em locais mais afastados dos Postos Clínicos.



Continuamos a defender e a pugnar pela criação dum SAMS único, a nível nacional.

A assistência médica não pode ser um privilégio para ricos. Deve, pelo contrário, ser considerada como um bem social,



e, por isso, não há no nosso seio lugar a "plafonds" no tratamento de doenças, pois sempre elegemos a solidariedade intergeracional como um princípio basilar dos serviços médicos que prestamos.

O aparecimento de novas doenças, aliado ao envelhecimento da classe bancária – desde 2008 que não há lugar a novas admissões na banca, não proporcionando o seu rejuvenescimento –, conduzem, por um lado a um aumento das despesas efetuadas e, por outro, a uma diminuição das receitas.

Só com muito rigor na gestão presente e passada encontramos os alicerces de uma situação financeira que é estável.

Continuamos a envidar esforços no sentido de ver liquidada a dívida do Ministério da Saúde/ACSS ao SAMS, pendente e já com grande maturidade, no valor de 10 milhões de euros.

Não existindo qualquer desenvolvimento num curto espaço de tempo, o SAMS ver-se-á obrigado a recuperar a dívida através da via judicial.

Apesar da magnitude desta dívida, o SAMS honra os seus compromissos para com os seus mais variados parceiros, constituindo-se, assim, como um interlocutor apetecível para todas as entidades privadas no mercado da saúde.

Crescer, melhorar e apoiar os nossos beneficiários são temas que diariamente pairam nas nossas cabeças e que nos levam a fazer mais e melhor. ■

** Vice-Presidente da Direção e coordenador do C. Gerência do SAMS*





UGT inaugura Training Center em Viseu

As estruturas da central sindical na cidade dispõem agora de um centro de treino de diversas competências, nomeadamente formação profissional de trabalhadores no ativo e de desempregados

TEXTO: **MANUEL TEODÓSIO**



A UGT/Viseu conta com mais um equipamento para prestar apoio aos trabalhadores da região. Trata-se do "Training Center", inaugurado dia 24 de janeiro pelo secretário-geral da central, Carlos Silva, e pelo presidente da Câmara Municipal, Almeida Henriques.

O novo espaço, paredes quase meias com o "Office Center" da UGT Viseu (onde se encontram o Pólo de Atendimento, Gabinete de Inserção Profissional, Secretariado e serviços administrativos), é composto por cinco salas devidamente equipadas, das quais duas podem ser transformadas numa única área ampla para permitir a realização de seminários e de reuniões sindicais para até 80 participantes.

Trata-se, pois, de um centro de treino de diversas competências, entre elas a formação profissional de trabalhadores no ativo e de desempregados.

O Training Center está à disposição dos 19 sindicatos membros da UGT Viseu, mas também de outras instituições com as quais existem parcerias, como por exemplo o Instituto de Emprego e Formação Profissional.

Localizado numa avenida nobre de Viseu, muito próximo do Rossio, a sua acessibilidade é excelente, pois encontra-se a 50 metros da principal paragem de autocarros da cidade.

Num outro espaço do edifício ficará instalado o recentemente criado "Clube de Xadrez da UGT Viseu", que irá competir já este ano nos Campeonatos Nacionais de Xadrez.

Celebração

Face à importância deste novo equipamento para a cidade, mais de uma centena de convidados participaram na cerimónia de inauguração.



Além dos representantes de quase todas as Uniões da UGT, de dirigentes nacionais da central e dos sindicatos membros da UGT Viseu, participaram também os dirigentes da UGT Viseu, formadores e formandos do Pólo de Viseu do CEFOSAP.

Estiveram ainda presentes o presidente da Assembleia Municipal de Viseu, deputados da Assembleia da República, a presidente da UGT, a diretora do Centro de Emprego e Formação Profissional, o secretário-geral da FNE, o diretor da Segurança Social, a vereadora de Educação e Cultura, o delegado da Autoridade para as Condições do Trabalho, o presidente da Associação Comercial de Viseu, o representante do Conselho Empresarial de Viseu e o vice-presidente do Instituto Politécnico de Viseu. Na sessão oficial usaram da palavra o presidente da UGT Viseu, Manuel Teodósio, o secretário-geral da UGT e o presidente da Câmara Municipal de Viseu. ■





Revista à Portuguesa traz reformados a Lisboa

Mais de meia centena de reformados sócios do Sindicato foram assistir ao espetáculo de Filipe La Féria

TEXTO: **SILVINO MADALENO**

Depois de uma ida muito bem sucedida, no passado ano, ao "Salão Preto e Prata" do Casino Estoril para assistir ao musical "O Melhor de Filipe La Féria", voltaram os associados reformados e suas famílias a Lisboa, desta vez para a "Grande Revista à Portuguesa", do mesmo encenador e produtor.

Desta vez o espetáculo foi apresentado no vetusto Teatro Politeama, inaugurado no longínquo 6 de dezembro de 1913, obra mandada fazer pelo milionário minhoto Luís António Pereira, acabado de regressar do Brasil. Foi construído no local onde em tempos estiveram instaladas as cavalariças dos antigos "táxis" de Lisboa, com projeto do renomado arquiteto Luís Ventura Terra, que assinou, entre outras obras,



o edifício das Cortes na Assembleia da República e o edifício de Banco Totta & Açores da Rua do Ouro.

Assistiu-se a um espetáculo de rara beleza e intensidade, liderado em palco por Marina Mota e João Baião, ambos em excelente forma física e artística, com lotação esgotada.

Antes do espetáculo, no percurso para a capital, os 55 participantes "tiveram direito" a um excelente lanche ajantado em Caldas da Rainha, que lhes forneceu o necessário alento para a longa jornada que os esperava, pois era já madrugada alta quando lograram regressar a suas casas. ■

SBC planeia encontro de artistas bancários

Incentivar o intercâmbio entre os sócios dos Sindicatos da Febase com trabalhos nas várias áreas artísticas é uma ideia que está a ganhar espaço

TEXTO: **A. CASTELO BRANCO**

A partir da altura em que o SBC começou a divulgar nesta revista as exposições que tem realizado na sede do Sindicato, subordinadas ao tema "Bancários Destacam-se", têm sido muitos os contactos de bancários e beneficiários, não só afetos a este Sindicato mas também ao do Norte e do Sul e Ilhas, sugerindo que se avance para a dinamização e consequente aproximação dessa gente.

Trata-se da gente que escreve, pinta, investiga, coleciona, ensina, faz teatro, borda, faz tapeçaria e artesanato, sabe de folclore, de gastronomia e de cultura popular, a par de tanta outra que tem devotado parte da sua vida ao associativismo e à filantropia.

Estas pessoas, com tantas e multifacetadas aptidões, fazem parte da família dos bancários e na sua maioria vivem no anonimato e no anonimato estão os seus trabalhos, as suas peças, os seus livros, as suas experiências, os seus espólios... É importante que todos se conheçam e que cada um diga "estou aqui".

Nesse sentido, o SBC lança o primeiro repto, que chegou de um colega do SBN, onde por escrito sugere a quantos escrevem/escreveram para darem conhecimento das suas obras, dos seus conteúdos e dos seus currículos, por



forma a poder-se conhecer o seu pensamento e fazer a sua divulgação.

E por que não amanhã um encontro com esta gente da escrita, onde os nossos Sindicatos tivessem uma palavra?

Seguir-se-iam, ou em paralelo aconteceria o mesmo com as outras áreas a que se aludiu. Venham mais sugestões, o desafio está feito. ■





Unidos na defesa
de **80.000 trabalhadores**
do setor financeiro