

Revista



# FEBASE

Ano V  
N.º 45  
1,50 €  
Julho de 2014

Federação do Sector Financeiro



Diretores Adjuntos: Aníbal Ribeiro, Carlos Marques, Horácio Oliveira e Teixeira Guimarães

Diretor: Delmiro Carreira



## Condições de trabalho degradam-se na Europa

## 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  
Teixeira Guimarães – SBN

**Conselho editorial:**  
Firmínio 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:** 63.960 exemplares  
(sendo 5.460 enviados por  
correio eletrónico)  
**Periodicidade:** Mensal  
**Depósito legal:** 307762/10  
Registado na ERC: 125 852

## sumário



### DOSSIÊ | Condições de trabalho na UE

Trabalho degrada-se na Europa 4

Acordos salariais limitados 5

Jorge Cabrita, da Eurofound: Portugueses com horários  
cada vez mais longos 6

### SINDICAL | Atualidade

Secretariado da Febase debate sindicato único 9

### CONTRATAÇÃO | Banca

Bancos centrais europeus: realidade socioeconómica em análise 10

CGD já pagou salários por inteiro 10

Revisão global do ACT: negociações complicam-se 11

### QUESTÕES | Jurídicas

Proibidos os cortes salariais 12

### INQUÉRITO | O 25 de Abril e os sindicatos

João Proença:

"Estamos a assistir a uma via extremamente perigosa" 14

### TEMPOS LIVRES | Nacional

Futsal: remontada para o título 16

Ténis: SBSI arrecada todos os troféus 17

Trabalhadores comemoram centenário do ex-BPSM 17

Surfcasting: João Feira bisa vitória 18

Pesca de Alto Mar: Vilamoura consagra Bruno Ferreira 18



20

| Bancários Centro



24

| STAS Actividade  
Seguradora



26

| Bancários Sul  
e Ilhas



29

| Bancários Norte



TEXTO: HORÁCIO OLIVEIRA

A banca e as seguradoras deverão assumir a dianteira na responsabilidade social e dirigir esta transformação sem rodeios, dando o exemplo a todos os empregadores. Os Sindicatos da FEBASE estão preparados para trilhar esse caminho

## Conciliar vida profissional e familiar

Nas últimas cerca de duas décadas de turbulência jus-laboral, período que, grosso modo, em nada beneficiou os trabalhadores mas que foi adaptando a legislação do trabalho à concreta vivência nas empresas, contrapuseram-se os poderes negociais e afirmaram-se, de entre estes, os seus detentores.

Esta vintena de anos trouxe à ribalta acesas discussões sobre política laboral, como foi o caso, na segunda metade da década passada, da flexissegurança. A transposição deste "modelo" para diferentes realidades nacionais dependia, no entanto, *da capacidade económica, da vontade política, dos sistemas de bem-estar social, do funcionamento das políticas ativas do mercado de trabalho ou simplesmente dos interesses dos atores em presença*<sup>1</sup>.

Caído (para já) este pensamento filosófico do trabalho – aplicado com resultados positivos na Dinamarca, Holanda e Suécia, países que não descaram um efetivo apoio social aos desempregados, embora com obstinadas políticas ativas de emprego –, até por força da crise financeira que lhe sobreveio, passámos a deter-nos sobre outros aspetos do relacionamento laboral que já vinham a preocupar os atores mais dinâmicos, como são os casos de uma efetiva concertação social e da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

Quanto à primeira, parece que o Governo tende a criar condições para que o diálogo e concertação sociais reto-

mem o seu caminho de normalidade, após vários anos de secura em relação aos parceiros sociais, em especial ao movimento sindical. Deve-se a este propósito uma palavra de apreço aos dirigentes da UGT, que têm vindo a manter uma postura dialogante, uma firmeza de princípios e uma reiterada manifestação de persistente diálogo verdadeiramente louváveis.

No que respeita à conciliação, começam a surgir (finalmente!) insuspeitadas vozes na defesa de que é necessário criar condições para que os trabalhadores se sintam mais felizes e possam, no seu interesse e no das entidades patronais, conciliar formas de gestão do tempo que lhes garanta o bem-estar pessoal e familiar.

O setor financeiro volta a ter, neste particular, um papel decisivo. Não é crível que os protagonistas do principal setor profissional do País deixem para outros o papel responsável que lhes cabe na conciliação. A banca e as seguradoras deverão assumir a dianteira na responsabilidade social e dirigir esta transformação sem rodeios, dando o exemplo a todos os empregadores. Os Sindicatos da FEBASE estão preparados para trilhar esse caminho. ■

<sup>1</sup>HERMES AUGUSTO COSTA,

Revista Crítica de Ciências Sociais, 86, Setembro 2009: 123-144



# Trabalho degrada-se na Europa

Horários mais longos do que os contratualizados, maior intensidade e ritmo de trabalho, salários sem aumentos. Embora admita que as condições se deterioraram nos últimos cinco anos, a maioria dos trabalhadores europeus diz-se satisfeita. Por ter emprego?

TEXTO: **ELSA ANDRADE**



Inquéritos recentes sobre o trabalho na Europa revelam alguns dados surpreendentes e até contraditórios. Como este, por exemplo: os europeus trabalham cada vez mais mas afirmam-se satisfeitos com os horários e as condições de trabalho... embora admitam uma degradação nos últimos cinco anos.

Sendo reconhecido e denunciado pelos sindicatos o crescimento do ritmo e

da intensidade do trabalho devido à redução de efetivos, ao aumento dos horários, à dificuldade de conciliação entre vida profissional e familiar, como se compreende que a maioria dos portugueses declare não sentir essas dificuldades? No entanto, quando interrogados sobre as condições de trabalho (que englobam essas variáveis), 61% respondem serem "totalmente más" e

78% assumem que pioraram nos últimos cinco anos.

Não é fácil retirar conclusões face a respostas tão díspares. Os números podem ter várias leituras, nem sempre a mais óbvia ou simplista.

Uma explicação possível é apresentada pelo investigador Jorge Cabrita, da Eurofound (ver entrevista). A satisfação resulta de uma autoavaliação em grande medida subjetiva e de um ajuste de expectativas à perceção do trabalho. É o caso de um desempregado quando finalmente tem emprego. Poderá ser o que se passa com os portugueses inquiridos.

Outra justificação estará eventualmente no perfil dos inquiridos, embora as perguntas recaíssem sobre o emprego mais recente: 48% não trabalha (reformados, estudantes a tempo inteiro, desempregados), sendo 46% entre os portugueses; 36% declararam-se empregados (42% nos portugueses), 8% são trabalhadores por conta própria (9% em Portugal) e 8% trabalhadores manuais (2% nos respondentes nacionais). Trabalhavam a tempo inteiro 76% da amostra, dos quais 80% com contrato sem termo (90% e 60% dos portugueses, respetivamente).

O inquérito do Eurobarómetro ausculta os europeus sobre as suas condições de trabalho e a evolução nos últimos cinco anos – o que inclui tempo e organização do trabalho, saúde e segurança, representação e relação com a entidade patronal –, com o objetivo de analisar a forma como a qualidade do trabalho foi afetada pela crise.

Já o relatório sobre 2013 da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound), que apresenta os dados do European Labour Force Survey do Eurostat, inquire os trabalhadores dos 28 Estados-membros da UE e da Noruega quanto aos horários de trabalho das convenções coletivas e as horas realmente efetuadas, bem como analisa os dias de férias (feriados incluídos).

Embora não sejam mutuamente excluídos, os resultados são, no mínimo, antagónicos. Este é um tema com mais interrogações do que respostas.

## O paraíso?

A disparidade entre países do Norte e do Sul da UE quanto à situação económica e social é conhecida e está comprovada nos mais diversos indicadores,



## Acordos salariais limitados

Os aumentos salariais nominais acordados por convenção coletiva em 2013 continuaram limitados na maioria dos Estados-membros da UE, revela um estudo da Eurofound divulgado em meados de junho.

No entanto, devido às baixas taxas de inflação em vários países, os trabalhadores viram o seu poder de compra aumentar, refletindo uma alteração na tendência pós-crise observada desde 2011. Nos restantes Estados, não funcionaram os mecanismos de indexação salarial e muitos trabalhadores tiveram os vencimentos congelados ou com cortes.

A negociação coletiva continua a ser um dos principais determinantes da evolução dos salários na Europa, apesar das consideráveis variações na cobertura de trabalhadores entre os Estados-membros e Noruega.

Os 13 países que aderiram à UE desde 2004 apresentam uma menor cobertura da negociação coletiva relativamente aos mais antigos. Neste último grupo, apenas Portugal e o Reino Unido têm baixas taxas de trabalhadores abrangidos por convenções coletivas. A Eslovénia é o Estado mais recente com elevada cobertura.

A maior abrangência da negociação coletiva relativamente aos salários encontra-se na Áustria e na Bélgica, onde a quase totalidade dos trabalhadores está coberta.

Na última década verificou-se uma diminuição da taxa de cobertura das convenções coletivas, que ultrapassa os dez pontos percentuais em dez países. Pelo contrário, nenhum Estado-membro registou um aumento significativo.

o que se reflete no mercado de trabalho, apresentando uma eventual explicação para a diferença de respostas dos respetivos blocos geográficos. Mas esclarecerá tudo?

Segundo os dados do Eurobarómetro, apesar de a maioria dos trabalhadores afirmar estar satisfeita com as suas condições de trabalho (77%, em média, na UE), apenas 53% considera serem elas boas no respetivo país – e 57% assume que as mesmas se degradaram nos últimos cinco anos. As desigualdades entre Estados-membros ficam

bem patentes nos resultados: o grau de satisfação pessoal oscila entre os 94% na Dinamarca e os 38% na Grécia. Em Portugal é de 67%.

Em comunicado, a Comissão Europeia aponta como fatores responsáveis pelas divergências "a conjuntura económica e social influenciada pela crise, mas também características mais estruturais em termos de diálogo social, políticas sociais e legislações laborais, que podem ser mais ou menos determinantes em função das situações nacionais em toda a UE".

### Menos tempo pessoal

Um dos indicadores mais interessantes quando comparados os resultados de ambos os inquéritos é o horário de trabalho. Curiosamente, é uma das variáveis com maiores graus de satisfação: 92% na Dinamarca; 91% na Holanda; 90% na Finlândia, Áustria, Estónia e Bélgica; e, no extremo apostado na escala, 61% na Grécia, 67% em Espanha, 76% em Itália. Em Portugal 78% dos trabalhadores declararam-se totalmente satisfeitos, enquanto a média da UE é de 80%.

No entanto, e no que respeita à organização do trabalho, 48% dos trabalhadores europeus queixam-se de jornadas laborais excessivas, ultrapassando as 13 horas diárias, bem como 25% assumem dificuldades na conciliação entre vida profissional e familiar e 40% queixam-se de não lhes ser facultada a possibilidade de optar por normas de trabalho flexíveis. Em Portugal, 73% dos inquiridos estão completamente satisfeitos com a conciliação alcançada.

O relatório da Eurofound revela que na esmagadora maioria dos países europeus o número de horas semanais trabalhadas em 2013 superou os horários convencionados nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT). Na Dinamarca em mais 1,6 horas, na Holanda em 2,3 horas, na Grécia em mais 0,1 horas e na média da UE em mais 1,4 ▶



### Inquérito Eurobarómetro

#### Ficha técnica

O inquérito do Eurobarómetro foi realizado nos 28 Estados-membros da UE entre 3 e 5 de abril de 2014. Foram entrevistadas por telefone (fixo e móvel) 26.571 pessoas de diferentes grupos sociais e demográficos, na sua língua materna.

Para efeitos do inquérito, as condições de trabalho foram definidas como o tempo de trabalho, a organização do trabalho, a saúde e a segurança no trabalho, a representação dos trabalhadores e a relação com a entidade patronal.



► horas. As exceções são Malta e Hungria (menos 0,5 e 0,8 horas trabalhadas, respetivamente), e Finlândia, Itália e Croácia, onde não se registaram diferenças. Em Portugal, o horário de trabalho aumentou de 38,5 horas em 2003 para 40,5 horas o ano passado. Em 2013 os portugueses

trabalharam, em média, mais uma hora relativamente ao horário convencionado.

Importa também referir a variação no tempo de férias pagas (incluindo feriados): de 40 dias na Alemanha e França (30 + 10) a 29 dias na Bélgica (20 + 9), ou seja, uma diferença de mais de duas semanas laborais. Em Portugal, a média é de 30 dias (22 + 8).

O Governo português chegou a propor o aumento de meia hora diária na jornada de trabalho, acabando por deixar cair a medida. Mas a verdade é que com o corte de quatro feriados e o embaratecimento das horas suplementares – além da mudança de 35 para as 40 horas semanais da função pública, sem incremento salarial –, o horário médio semanal aumentou mesmo.

### Maiores queixas

De um modo geral, a maioria dos trabalhadores exprime elevados níveis de satisfação com as respetivas condições de saúde e segurança no trabalho (85%) – apenas um em cada três declara não existirem no seu local de trabalho medidas de prevenção de riscos emergentes ou destinadas especificamente a adaptar o espaço a trabalhadores mais velhos (em

Portugal, 69% asseguram a inexistência de medidas para esta última situação).

Apesar disso, vários elementos do inquérito confirmam um aumento da intensidade do trabalho e dos riscos associados. O stress aparece claramente como a maior razão de protesto, com 53% dos trabalhadores a considerarem-se expostos (67% na Suécia, 59% na Bélgica e na Croácia, 34% na Estónia, 49% em Portugal). Insuficientes condições ergonómicas, especialmente movimentos repetitivos e posições cansativas ou dolorosas, são a segunda causa de insatisfação (28% do total dos inquiridos).

Falta de interesse nas funções desempenhadas e períodos de descanso semanal ou anual inadequados encontram-se também entre as causas de insatisfação.

Por fim, destaque para o processo de informação e consulta. Em 18 Estados-membros, os inquiridos afirmam que na sua última experiência laboral foram informados sobre a situação financeira da empresa e o seu futuro, incluindo a possibilidade de reestruturação. São exemplos positivos a Finlândia, a Suécia (ambos com 69%) e a França (68%); pela negativa, a Bulgária (36%), a Polónia e a Grécia (41%). Em Portugal, 52% deram resposta afirmativa. ■

Jorge Cabrita, da Eurofound

## Portugueses com horários cada vez mais longos



**P – Como pode ser explicada a diferença entre os horários de trabalho contratuais e os efetivamente cumpridos?**

**R –** Os horários de trabalho contratuais estabelecem o padrão de uma semana 'normal' de trabalho que serve de ponto de partida para o estabelecimento de situações tais como o trabalho a tempo parcial, horas extraordinárias ou suplementares, etc. Os horários de trabalho efetivos que apresentamos no relatório

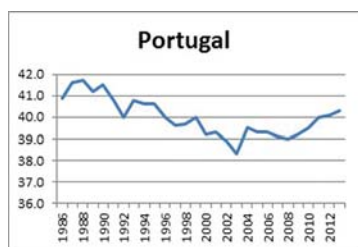
A Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound) acaba de publicar o seu relatório anual sobre a evolução dos acordos coletivos e tempo de trabalho na Europa em 2013, que reflete um aumento do horário efetivamente cumprido. Jorge Cabrita, diretor de pesquisa da Eurofound em projetos relacionados com condições de trabalho e diálogo social, explica as tendências reveladas no documento

referem-se a dados do European Labour Force Survey do Eurostat que são reportados pelas pessoas inquiridas e, portanto, refletem todo o tempo despendido em atividades relacionadas com o trabalho.

Isto significa que, na prática, o tempo de trabalho efetivo excede o horário de trabalho contratualizado por causa de horas extraordinárias ou suplementares. Num projeto que levaremos a cabo

este ano sobre os principais desenvolvimentos na última década em termos de horários de trabalho estabelecidos por via de negociação coletiva na Europa, procuraremos medir a diferença entre os horários estabelecidos por via de negociação coletiva e o tempo de trabalho efetivo, assim como tentar perceber as razões e composição desta diferença: deve-se a horas extraordinárias? A diferentes formas de cálculo?





Fonte: Eurofound, Labour Force Survey

O horário de trabalho semanal dos portugueses tem aumentado desde 2009.

P – Os dados relativos a Portugal refletem a pressão sobre o emprego provocada pela crise e as exigências da troika?

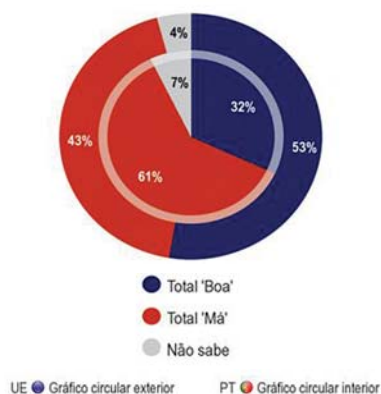
R – Os dados sobre Portugal relativos aos horários de trabalho normais estabelecidos por via da negociação coletiva são muito escassos e não se encontram atualizados. São estimativas fornecidas pelos nossos correspondentes portugueses, mas que carecem de um suporte estatístico oficial, que de momento parece não existir.

O gráfico mostra os dados do Labour Force Survey para Portugal sobre o tempo de trabalho efetivo para trabalhadores por conta de outrem a tempo inteiro. Em primeiro lugar, é importante notar o aumento que se tem vindo a registar desde 2009. Segundo, enquanto entre 2002 e 2010 Portugal registava valores ligeiramente abaixo da média Europeia, a partir de 2011 tem registado valores acima dessa média e passou a fazer parte do grupo de países com médias de 40 horas semanais ou mais.

Tanto quanto sei, os *memoranda* com a troika não continham recomendações

**Da sua experiência e/ou com base no que sabe de amigos e familiares empregados, como classifica as atuais condições de trabalho no seu país?**

Fonte: Eurobarómetro



expressas para alterar horários de trabalho ou aumentar o número de horas trabalhadas. No entanto, o aumento das horas de trabalho declarado por trabalhadores por conta de outrem em Portugal verificou-se no período de vigência dos *memoranda*. Certo é que o Governo português aprovou em setembro uma lei que aumentou o horário normal de trabalho no setor público de 35 para 40 horas semanais sem compensação monetária, ou seja, verificou-se uma redução efetiva do tempo disponível para além do trabalho remunerado e uma redução efetiva do valor pago por hora aos funcionários públicos (talvez se possa falar até em desvalorização do trabalho...).

### Entre as estatísticas e a realidade

P – Quanto a Portugal, os dados agora publicados diferem da percepção generalizada sobre as condições de trabalho e os horários praticados. São muitos os casos conhecidos de incumprimento contratual nestas matérias. Acha que as estatísticas oficiais estão desfasadas da realidade?

R – Efetivamente, existirá um desfasamento entre a realidade vivida pelas pessoas e a "realidade" das estatísticas, que são uma das fontes mais utilizadas nas tomadas de decisão a nível de políticas económicas, políticas de emprego, etc.

P – Há muita pressão dos empregadores para que sejam feitas horas não registadas nem pagas...

R – Relativamente às horas não registadas e à pressão para trabalhar mais horas, é efetivamente uma situação de lamentar que pode ter consequências desastrosas, nomeadamente para a saúde dos trabalhadores. Dito isto, trata-se de uma questão que tem a ver com as condições e as possibilidades que são criadas e atribuídas aos trabalhadores para que denunciem tais situações às autoridades competentes. Isto leva obviamente à discussão dos meios que existem à disposição da ACT e ao questionar em que medida não se assiste ao desenvolvimento de uma cultura que promove a ocultação dessas situações através de ameaças, etc. – mas isso não nos cabe a nós julgar.

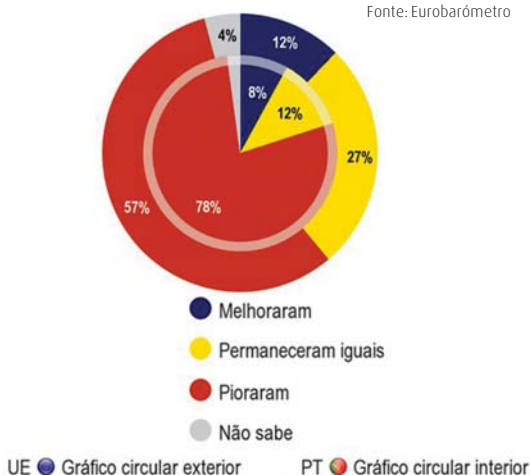
### Ajuste de expectativas

P – De que forma essa contradição compromete estudos como os da Eurofound?

R – Obviamente que este desfasamento pode beliscar os estudos sobre as ►

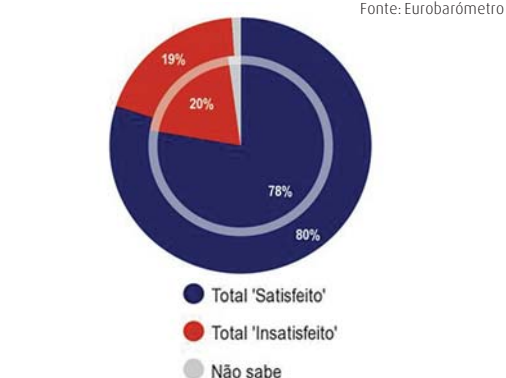
## Pensa que nos últimos 5 anos as condições de trabalho no seu país...

Fonte: Eurobarómetro



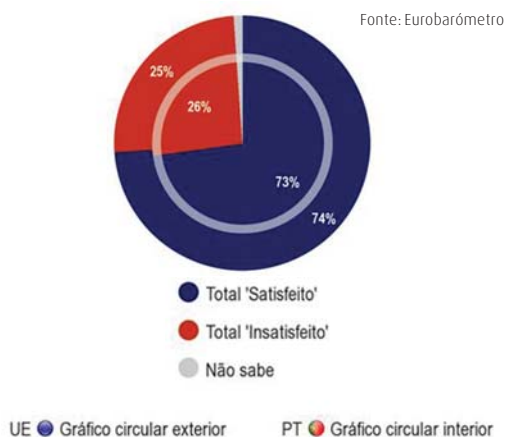
## Qual o grau de satisfação relativamente ao seu horário de trabalho?

Fonte: Eurobarómetro



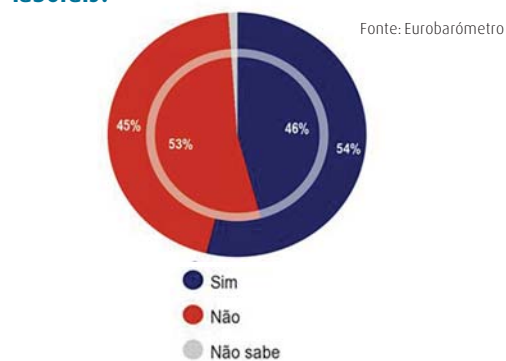
## Qual o grau de satisfação relativamente à conciliação entre vida profissional e pessoal?

Fonte: Eurobarómetro



## No seu último emprego ou nos últimos 12 meses foi consultado sobre mudanças na organização do trabalho e/ou condições laborais?

Fonte: Eurobarómetro



► diferentes matérias. Contudo, é importante sublinhar a importância do nosso Inquérito Europeu às Condições de Trabalho (European Working Conditions Survey) que vai muito além das "estatísticas oficiais", uma vez que permite capturar as realidades – trata-se de um inquérito a trabalhadores, nas suas casas, que cobre todos os países membro da UE através de amostras representativas da população empregada.

P – Um recente inquérito da Comissão Europeia sobre condições de trabalho revela que a maioria dos trabalhadores europeus está satisfeita com as suas condições de trabalho, embora também uma maioria reconheça que estas se degradaram nos últimos cinco anos. Estas conclusões estão de acordo com os estudos da Eurofound?

R – Em geral, penso ser possível dizer que os diferentes trabalhos que temos

## Trabalho ultrapassa horário



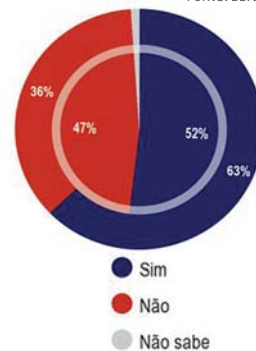
Na esmagadora maioria dos países da Europa, a média de horas semanais trabalhadas ultrapassa os horários estabelecidos nas convenções coletivas. Portugal é o terceiro país com mais horas de trabalho

Países	Horário médio semanal contratual	Média de horas trabalhadas	Diferença
França	35.6	37.4	+1.8
Dinamarca	37.0	38.6	+1.6
Suécia	37.1	38.6	+1.5
Finlândia	37.5	37.5	0
Holanda	37.5	39.8	+2.3
Noruega	37.5	38.1	+0.6
UE15	37.6	39.3	+1.7
Alemanha	37.7	40.4	+2.7
Reino Unido	37.7	40.8	+3.1
Bélgica	37.8	38.1	+0.3
Chipre	38.0	40.0	+2.0
Itália	38.0	38.0	0
UE28	38.1	39.5	+1.4
Rep. Checa	38.1	39.7	+1.6
Espanha	38.3	39.5	+1.2
Áustria	38.8	40.0	+1.2
Irlanda	39.0	38.5	-0.5
Eslováquia	39.0	39.8	+0.8
Portugal	39.3	40.3	+1.0
NEM13	39.7	40.1	+0.4
Croácia	40.0	40.0	0
Grécia	40.0	40.1	+0.1
Hungria	40.0	39.2	-0.8
Malta	40.0	39.5	-0.5
Roménia	40.0	41.2	+1.2

Fonte: Eurofound

No seu último emprego ou nos últimos 12 meses foi informado sobre a situação financeira da empresa e o futuro dela, incluindo uma possível reestruturação?

Fonte: Eurobarómetro



UE ● Gráfico circular exterior PT ● Gráfico circular interior

vindo a desenvolver têm vindo a demonstrar um certo desgaste de alguns elementos que constituem condições de trabalho em sentido lato. Somente para dar alguns exemplos, tem-se vindo a observar um aumento da insegurança em relação ao trabalho (receio de despedimento, incerteza em relação à progressão na carreira, etc.), congelamento e corte de salários, maior intensidade do trabalho ("fazer mais em menos tempo e com menos recursos"), deterioração da conciliação entre a vida profissional e familiar, aumento do stress relacionado com o trabalho, maior risco de assédio/bullying, aumento do presenteísmo (trabalhar ou permanecer no local de trabalho mesmo que não esteja em condições, com receio de perder o seu emprego), aumento da economia informal, etc., etc. Faço notar que estas são apenas algumas tendências, ou seja, não se aplicam a todos os países, a todos os setores... São tendências gerais.

Em relação à satisfação com as condições de trabalho, trata-se de uma questão muito delicada e extremamente difícil de interpretar, porque normalmente a satisfação é declarada pelos inquiridos e resulta de uma autoavaliação em grande medida subjetiva. Por exemplo, uma pessoa que tenha estado desempregada por muito tempo pode declarar-se extremamente satisfeita com o seu trabalho/emprego apenas e somente pelo facto de ter um emprego que almejava há muito. Ou seja, em termos muito simples, é possível que se verifique uma degradação efetiva das condições de trabalho enquanto se registam níveis de satisfação constantes ao longo do tempo devido ao ajuste de expectativas e percepção que as pessoas têm dos seus trabalhos/empregos. ■





## Secretariado da Febase debate sindicato único

Os estatutos da futura organização sindical nacional que agregará os atuais Sindicatos da Febase foi um dos principais temas em análise na reunião do Secretariado da Federação

A comissão nomeada para elaborar os estatutos do sindicato único fez o balanço do trabalho efetuado nas quatro reuniões ocorridas até ao momento, síntese que serviu de ponto de partida para o debate no seio do Secretariado, na reunião realizada a 1 de julho, em Lisboa.

A organização interna da futura estrutura tem ocupado a comissão dos estatutos. Se no seu seio foi pacífica a proposta de uma assembleia-geral, já a constituição de um congresso tem fomentado algumas divergências, dado tratar-se de um órgão com competências diferentes nos atuais Sindicatos da Febase. Conciliar as diferentes realidades é a preocupação da comissão, cujas propostas serão sujeitas ao escrutínio dos órgãos de cada sindicato.

O Secretariado abordou ainda questões como a distribuição territorial do sindicato único, nomeadamente a pre-



A comissão dos estatutos numa sessão de trabalho

sença física de representantes sindicais junto dos trabalhadores a nível local e de empresa.

A organização interna é uma matéria sensível, que exigirá uma análise bastante profunda sobre o modelo a implementar. A posição dentro do Secretariado não é unânime, oscilando entre os que defendem estar criada a oportunidade para implementar uma estrutura mais ligeira do que a dos sindicatos atuais e os que preferem uma arquitetura mais tradicional, salvaguardando ambas as partes a importância do reforço da presença junto dos trabalhadores.

Na reunião, o Secretariado analisou igualmente a situação do setor bancá-

rio, nomeadamente no BES. A agitação vivida pela instituição é fator de preocupação para os Sindicatos da Febase, que acompanham atentamente o processo face aos milhares de postos de trabalho que poderão ser postos em causa.

A revisão do ACT do setor bancário e a situação na Parvalorem estiveram também em discussão.

O Secretariado foi informado pelo Pelouro da Contratação de que foram feitos novos pedidos de reunião aos secretários de Estado da Segurança Social e das Finanças, bem como ao presidente da CGA, para debater os problemas dos trabalhadores da Parvalorem. ■

## Sindicatos dos bancos centrais europeus

# Realidade socioeconómica em análise

O impacto da crise financeira sobre os salários e as condições de trabalho nos bancos centrais, bem como as crescentes situações de injustiça social, foram evidenciados

TEXTO: FRANCISCO JOSÉ OLIVEIRA

Com o apoio do sindicato SA-DNB, do Banco Central da Dinamarca, realizou-se nos dias 22 e 23 de maio, em Copenhaga, a reunião da Comissão Executiva do Standing Committee of European Central Bank Unions (SCECBU).

Neste encontro anual, que ocorreu no momento simbólico em que se celebram os cinquenta anos de existência do SCECBU, participaram cerca de sete dezenas de representantes de trabalhadores dos Bancos Centrais Nacionais (BCN) de 23 países da UE e do Banco Central Europeu. Em representação de Portugal estiveram presentes Elizabeth Barreiros e Fernando Duarte, membros da Comissão Sindical do SBSI no Banco de Portugal, e Francisco Rego, em representação do Sindicato dos Bancários do Norte.

O encontro decorreu, mais uma vez, num contexto fortemente marcado pelos testemunhos das delegações sindicais participantes sobre a atualidade socioeconómica nos respetivos países e no BCN. O impacto da crise financeira sobre os salários e sobre as condições de trabalho



nos bancos centrais do SEBC e as crescentes situações de injustiça social ficaram fortemente evidenciados nos relatórios nacionais apresentados.

Episódios de ameaça à independência de algumas destas instituições foram, mais uma vez, denunciados pela generalidade dos presentes.

Mantêm-se as preocupações relacionadas com situações de *outsourcing* em algumas áreas de prestação de serviços. A produção, o tratamento e a circulação das notas de euro continuam igualmente a ocupar uma parte significativa da agenda deste encontro anual. Também a constante degradação do diálogo social a nível do SEBC – com especial incidência e impacto nas condições de trabalho e nos direitos sociais –, bem como a evolução das diferentes redes regionais, continuam a estar no centro das atenções.

Os membros do Bureau Executivo do SCECBU acompanham de perto a evolu-

ção da situação, através de estudos que permitam uma avaliação mais concreta das condições laborais nos BCN.

Os resultados dos últimos inquéritos realizados ("Gender", "Working Labour Conditions" e "Central Bank Attractiveness") foram apresentados durante a reunião.

Nos últimos meses, a implementação do Mecanismo Único de Supervisão e as suas implicações a nível das condições de trabalho têm quase monopolizado a atenção dos representantes dos trabalhadores.

Esta foi uma das matérias amplamente discutidas no encontro, tendo os membros do Bureau Executivo informado os participantes acerca das negociações em curso com o BCE, com vista à criação de uma plataforma de diálogo social exclusivamente incidente sobre estas funções, que irão envolver trabalhadores dos BCN e de outras autoridades nacionais de supervisão. ■



## CGD já pagou salários por inteiro

A administração da CGD deu em junho cumprimento ao acórdão do Tribunal Constitucional, que chumbou os cortes em vigor, obrigando à reposição integral dos vencimentos.

Ou seja, os salários pagos retomaram os valores contratuais da tabela do Acordo de Empresa que existiam em 2010.

A administração da Caixa informou os Sindicatos da Febase desta decisão dias antes de os salários serem processados. Do mesmo modo, adiantou que seriam repostos retroativamente os valores dos cortes aplicados nos subsídios de férias, pagos em janeiro.

Relativamente aos reformados da CGD, cujas pensões estão indexadas à tabela dos trabalhadores do ativo, os cortes também serão repostos. No entanto, como as pensões são processadas pela CGA, o pagamento integral ocorrerá logo que esta instituição esteja em condições de fazê-lo. ■



## Revisão global do ACT

# Negociações complicam-se

Um eventual acordo sobre a revisão do ACT do setor bancário parece mais difícil de alcançar face à intransigência das instituições de crédito (IC) em matérias consideradas fundamentais pela Febase

TEXTO: **INÊS F. NETO**

O processo de revisão global do ACT do setor bancário voltou a complicar-se na última sessão, realizada no dia 10. Depois de as partes terem acordado fazer um esforço para atingir, até ao final de julho, um consenso nos temas onde as divergências são mais profundas, o grupo negociador das IC (GNIC) chegou à mesa de negociações com uma postura pouco dialigente, respondendo a algumas das propostas da Febase com um "não" absoluto.

Também os Sindicatos da Federação reafirmaram a sua posição inabalável

em matérias consideradas de enorme importância para os trabalhadores.

Recorde-se que naquele que é apelidado o núcleo central da convenção coletiva encontram-se matérias como o SAMS, descanso compensatório ao sábado, isenção de horário, promoções por mérito e por antiguidade, vigência do ACT, prémio de antiguidade, ajudas de custo e ressalvas à convenção coletiva, que algumas instituições pretendem manter.

Na reunião do dia 10, as partes debateram alguns destes temas. Para o GNIC, as propostas da Febase sobre a vigência do ACT e as promoções por mérito/antiguidade são razão suficiente para a rutura do processo negocial em curso.

Também para os Sindicatos da Federação há matérias que são cruciais e que podem vir a criar um impasse quanto à continuação das negociações.

No que diz respeito à mobilidade geográfica e às despesas de deslocação o entendimento entre as partes está igualmente difícil, tendo a Feba-



se acusado o GNIC de retroceder em algumas posições já assumidas.

Embora sem que tenha sido alcançado um consenso, houve algum desenvolvimento, nomeadamente nas cláusulas respeitantes à isenção de horário e ao descanso compensatório ao sábado.

À hora de fecho desta edição, a Febase ponderava, após uma análise aprofundada da ata da reunião do dia 10, efetuar mais uma ronda negocial antes da interrupção para férias.

Os Sindicatos da Febase informarão os sócios de eventuais desenvolvimentos do processo através dos respetivos sites, pelo que aconselham uma consulta periódica às páginas online. ■

**IFB** Instituto de Formação Bancária  
IFB – The Portuguese Bank Training Institute  
ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE BANCOS

**IEP**  
INSTITUTO DO EMPREGO  
E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

## Curso para Jovens Banca

Desde 1992



> **Formação em Alternância:**  
em Sala e em Bancos

**Lisboa | Porto**

**ESTÁGIOS GARANTIDOS**  
EM BANCOS  
NOS 3 ANOS DO CURSO

**APOIO FINANCEIRO AOS FORMANDOS**

**Se tens o 9º Ano**  
(até ao 12º Ano incompleto)

**CANDIDATA-TE**

**Até 31 de Julho de 2014**

**Início do Curso: Setembro de 2014**

**Curso de Técnicas e Operações Bancárias**

**Dupla Certificação: 12º Ano e Nível 4**  
**Saída Profissional: Técnico Comercial Bancário**



**IFB – Lisboa**  
Av. 5 de Outubro, 164, 1069-198 Lisboa  
Tel.: 217 816 550 Fax: 217 940 514

**IFB – Porto**  
Rua Fernandes Tomás, 352 – 4º, 4000-209 Porto  
Tel.: 225 194 120 Fax: 225 102 205

Curso de Aprendizagem a realizar em Lisboa e Porto em datas a anunciar e após autorização do Instituto do Emprego e Formação Profissional.

**www.ifb.pt**  
alternancia@ifb.pt



Copyright © 2014 by IFB/IEP, Lisboa. ALT - 7





# Proibidos os cortes

O Tribunal Constitucional considerou que os cortes salariais constituíam um sacrifício excessivo e discriminatório dos trabalhadores do setor público e, por isso, eram ilícitos

TEXTO: **GOUVEIA COELHO\***

**F**oi-nos pedido um comentário ao acórdão 413/2014 do Tribunal Constitucional (TC). Já muito se disse e escreveu sobre o assunto e, por isso, apenas se fará aqui uma breve nota de síntese.

O TC, naquele acórdão de 30.05.2014, declarou a inconstitucionalidade, com

força obrigatória geral, das normas da Lei do Orçamento do Estado para 2014<sup>1</sup>, que previam a redução das remunerações dos trabalhadores do setor público (art.º 33), que instituíam a contribuição de 5% e 6 % sobre os valores dos subsídios de doença e desemprego (art.º 115/1-2) e que fixavam novas formas de cálculo e redução de pensões de sobrevivência (art.º 117/1 a 7, 10 e 15).

O TC fundamentou a decisão na violação dos princípios constitucionais da igualdade, no caso das normas dos art.ºs 33 e 117, e da proporcionalidade, no caso do art.º 115<sup>2</sup>. A decisão dos cortes nos salários e naqueles subsídios e pensões foi proferida na apreciação dos pedidos de fiscalização abstrata sucessiva formulados, respetivamente, por um grupo de deputados do PS,







# salariais



por outro grupo de deputados do PCP, do BE e do PEV, e pelo Provedor de Justiça.

No caso dos cortes salariais (a que se restringe este breve apontamento), o TC manteve os critérios por si definidos no anterior acórdão n.º 187/2013<sup>3</sup>. O referido artigo 33 da LOE2014 incidia sobre a redução remuneratória de todos os trabalhadores do setor público, incluindo, no que ao setor bancário ou sócios dos Sindicatos Bancários da Febase diz respeito, os trabalhadores da Caixa Geral de Depósitos, do BPN Crédito, da Parvalorem e do IFAP.

A redução abrangia as remunerações totais líquidas mensais, recebidas a qualquer título, de valor superior a 675€. Entre 675€ e 2.000€ estava prevista a redução de uma taxa progressiva entre os 2,5% e os 12%. A partir de 2.000€ incidiria uma taxa fixa de 12%.

O TC considerou que estes cortes salariais constituíam um sacrifício excessivo e discriminatório dos trabalhadores do setor público e, por isso, eram ilícitos face às citadas normas e princípios constitucionais estabelecidos pela CRP.

## Limitação dos efeitos\*\*

A LOE2014 entrou em vigor em 01.01.2014 e, por isso, as reduções salariais foram aplicadas até à data do acórdão (30 de maio). O TC, invocando o interesse público de excecional relevo, restringiu os efeitos da inconstitucionalidade à data do acórdão, ou seja, até 30 de maio, nos termos do artigo 282/4 da CRP.

Esta limitação dos efeitos do acórdão não tem sustentação sólida, inequívoca. De facto, as normas inconstitucionais padecem desse vício, são ilegais, desde a sua criação e, uma vez declarado ou reconhecido esse vício invalidante com força obrigatória geral, ficam expurgadas do sistema jurídico, como se não existissem desde o início (ou desde a criação da norma constitucional, se posterior), valendo as normas legais anteriores revogadas, se tiver sido caso disso e se forem conformes à Lei fundamental (art.º 282/1-2 da CRP).

Compreende-se que fiquem ressalvados os casos julgados, a menos que respeitem a matéria penal, disciplinar ou de ilícito de mera ordenação social e o TC decida que, sobre tais casos, a inconstitucionalidade declarada prevalece também, por desfavorecer os arguidos (art.º 282/3 da CRP).

## Benefício do infrator

No caso em apreço, o TC invocou o "*Interesse público de excecional relevo*" previsto no n.º 3 da norma constitucional do mesmo art.º 282, daí resultando inapelavelmente que o Governo, a LOE2014, retirou ilicitamente (violando a Constituição) do bolso de todos os trabalhadores abrangidos os cortes salariais relativos aos meses de janeiro a maio, inclusive. Com a agravante de o Governo ser reincidente, pois já tinha levado com idênticos chumbos no OE2012 e no OE2013. Ao fim e ao cabo, houve benefício do infrator e prejuízo para os milhares de trabalhadores vítimas da infração!

E, como concluirá facilmente o próprio "senso comum", esse esbulho feito a tantos milhares de trabalhadores não deixou de constituir "*sacrifício excessivo e discriminatório*", de que fala o TC na fundamentação do seu juízo de inconstitucionalidade.

## Reposição no subsídio de férias

Por fim, observa-se que as entidades empregadoras estão obrigadas a pagar as retribuições salariais sem quaisquer cortes (isto é, nos valores anteriores ao início das reduções, ou seja, nos valores de 2010, pelo menos) desde 31 de maio, inclusive, e, por maioria de razão no setor bancário, abrangendo também os subsídios de férias mesmo daqueles que já tenham gozado as férias ou que tenham recebido antes de maio os subsídios pois, para além do respeito pela igualdade entre todos os trabalhadores ao serviço da mesma entidade (critério que foi invocado pela Administração Pública), acrescentem as disposições das convenções coletivas bancárias, que obrigam que o subsídio de férias seja de montante igual ao da maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano do gozo das férias (cf. 102 do ACT comum a várias instituições, negociado com a APB). ■

<sup>1</sup> Lei 83-C/2013, de 31/12 – LOE2014.

<sup>2</sup> O princípio da igualdade está consagrado no artigo 13/1 e o da proporcionalidade deriva do artigo 2, da Constituição (CRP)

<sup>3</sup> Acórdão que declarou com força obrigatória geral a inconstitucionalidade de várias normas da LOE2013 (L 66-B/12, de 31.12).

*\*\*Advogado do SBN*

*\*\*Subtítulos da responsabilidade da Redação*

# 40 anos de



Com o propósito de comemorar o 40.º aniversário da Revolução, a revista Febase inquiriu um conjunto de personalidades sobre a democracia e os sindicatos

## As perguntas

1 – Qual a maior conquista dos sindicatos com o 25 de Abril?

2 – A criação de novas estruturas de diálogo social, como a concertação social, são reflexo da consolidação democrática?

3 – A negociação coletiva está a ser ultrapassada por normas legais imperativas. De que forma afeta uma das funções primordiais dos sindicatos? Estará em causa a livre negociação?

4 – Face aos condicionalismos económico-financeiros do País, qual deverá/poderá ser o papel dos sindicatos nos próximos anos?

Com o testemunho de João Proença termina nesta edição a publicação das respostas ao inquérito, realizado com o objetivo de saber como a sociedade vê os sindicatos e como perspetiva o futuro do sindicalismo em Portugal.



**João Proença**  
Ex-líder da UGT  
**"Estamos a assistir a uma via extremamente perigosa"**

1 – Sem dúvida a liberdade sindical.

Com o 25 de Abril reconquistámos a democracia, mas a luta pela sua institucionalização está indissociavelmente ligada à luta contra a tentativa de impor a unicidade sindical.

Não há democracia sem Sindicatos livres e democráticos, como bem o prova a realidade de todos os países europeus.

A Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que consagra a liberdade sindical, é uma das oito Convenções Fundamentais, ratificada por todos os países europeus e pela esmagadora maioria dos países do mundo.

Antes do 25 de Abril, os Sindicatos estavam amarrados a um regime corporativo, parte integrante da ditadura, que impedia a liberdade sindical e uma negociação coletiva livre. A greve era proibida. A repressão imperava nas empresas. Muitos trabalhadores, incluindo todos os trabalhadores da Administração Pública, estavam impedidos de se sindicalizar.

A abertura marcelista conduziu à eleição de algumas direções democráticas

e à constituição de uma Central Sindical na clandestinidade, na qual estiveram na primeira linha vários Sindicatos da UGT, como é o caso dos Sindicatos dos Bancários.

Com o 25 de Abril surgiram as Confederações Sindicais e as Confederações Patronais, a lei da greve, o salário mínimo, o direito à sindicalização e à negociação para todos os trabalhadores e constituiu-se um Estado de Direito, na base de uma Constituição aprovada por uma Assembleia da República saída de eleições livres.

2 – Em todos os países europeus integrados na União Europeia existem estruturas de diálogo social tripartido, diferindo as mesmas de país para país.

A Concertação Social nasce em Portugal em 1984, no período das negociações de pré-adesão à União Europeia, inspirado nessa realidade. A própria lei que dá origem ao Conselho Permanente de Concertação Social (CPCS) – Decreto-Lei n.º 74/84, de 2 de março – foi elaborada tripartidamente, por um grupo que integrava um representante do Governo, um representante da UGT e um representante da CIP.

As bases que enformaram a sua constituição – composição, competências e funcionamento – mantêm-se ainda hoje, tendo mudado basicamente apenas o seu nome para Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) em 1991, após a revisão constitucional criar o Conselho Económico e Social e atribuir a este funções de Concertação.

Assume um papel fundamental na consolidação democrática como estrutura de cúpula do diálogo social.

De referir que o diálogo social europeu, com carácter bilateral (sindical-patronal), assistido pela Comissão Europeia, é apenas institucionalizado em 1986 e a negociação coletiva europeia em 1991.

A concertação social permitiu não só aprofundar o diálogo nas matérias económicas e sociais, como também celebrar compromissos tripartidos em matérias extremamente importantes na definição das condições de trabalho e de funcionamento da economia, como



# sindicalismo livre

também intervir na dinamização da negociação coletiva e do diálogo bilateral trabalhadores-empregadores.

3 – Quando analisamos o papel da lei e da negociação coletiva podemos verificar duas realidades marcadamente diferentes na definição das condições de trabalho: nos países nórdicos prevalece a negociação coletiva e nos países do Sul prevalece a lei.

A negociação coletiva nos primeiros anos pós 25 de Abril era profundamente influenciada pela lei, limitando-se em muitos casos, para além das negociações salariais, a reproduzir no seu articulado o próprio conteúdo da lei.

O conteúdo das convenções coletivas foi-se libertando, negociando novas matérias, inovando, compatibilizando a melhoria das condições de vida e de trabalho com a necessidade de promover as condições de adaptação das empresas à mudança, no respeito pela conciliação entre vida profissional e a vida familiar.

É evidente que, em tal negociação, muitas vezes os empregadores tentaram impor a desregulação laboral, lutando os Sindicatos por combater a precariedade e as discriminações.

Mas, para os Sindicatos e em particular para os Sindicatos da UGT sempre esteve presente privilegiar a chamada adaptabilidade negociada das condições de trabalho (flexibilidade interna) face à flexibilidade externa (recurso sistemático aos despedimentos e à precariedade).

Nos últimos anos estamos a assistir a uma via extremamente perigosa – recurso à lei para pôr em causa a negociação coletiva e os acordos livremente negociados; impedimentos às portarias de extensão; tentativas de desregulação laboral e facilitação da contratação precária.

A lei laboral deve ter sempre presente a necessidade de incentivar a negociação coletiva e também a proteção daqueles que são o elo mais fraco na relação contratual – os trabalhadores, combatendo nomeadamente a individualização das relações de trabalho.



4 – A empresa é um coletivo de empregadores, trabalhadores e quadros, não sendo aceitável uma visão que confunde empresas com empresários.

Só com boas empresas há bom emprego, mas há que ter presente que nas empresas há muitas vezes interesses divergentes entre trabalhadores e empregadores.

Por isso consideramos prioritárias:

- A intervenção da negociação coletiva na promoção de uma justa distribuição da riqueza e da promoção do emprego;

- Uma concertação social capaz de discutir matérias estruturantes de médio prazo – emprego, formação, política de rendimentos, trabalho de qualidade

–, no quadro de um modelo de desenvolvimento assente nas qualificações, na inovação e na qualidade e não nos baixos salários;

- Aproximação da negociação coletiva à realidade da empresa e o reforço das condições de participação dos trabalhadores na empresa;

- A defesa do Estado de Direito.

A saída da atual crise exige atuações a nível europeu e a nível nacional de combate à austeridade e em defesa do crescimento e do emprego.

Os Sindicatos são as organizações mais representativas da sociedade civil, tendo um papel fundamental na construção de uma democracia de participação. ■

## Futsal

# Remontada para o título



A vice-campeã GD BPI, do SBSI

A equipa do SBN sagrou-se campeã

Quatro anos depois da última conquista, o Norte volta a ter um campeão de futsal. Final emocionante consagra GD BPI

TEXTO: PEDRO GABRIEL

**C**oimbra foi a cidade escolhida para a realização da *final-four* do 38.º Campeonato Interbancário de Futsal, nos dias 6, 7 e 8 de junho. Em disputa estiveram as equipas do GD BPI e da Team Foot Activobank, pelo Sul e Ilhas; do GD BPI, pelo SBN, e dos Educadores do Xuto, pelo SBC.

O sorteio ditou uma meia-final entre as duas equipas lisboetas, numa reedição da final do Sul e Ilhas. Desta feita o resultado foi diferente, com o GD BPI a conseguir levar a melhor, por 4-2. Na primeira parte, André Pires inaugurou o

marcador aos 14', com Miguel Silveira a igualar à saída para o intervalo, aos 19'.

Na etapa complementar, Miguel Pinto e Tiago Dias fizeram os tentos do GD BPI. Rogério Gomes ainda reduziu a um minuto do fim, mas foi insuficiente para a Team Foot Activobank garantir um lugar na final e tentar a revalidação do título conquistado no ano passado, em Penamacor.

Na segunda meia-final, a tarefa revelou-se bem mais complicada para o GD BPI do SBN, que venceu os Educadores do Xuto pela margem mínima. Depois de uma partida equilibrada e quando já toda a gente pensava no prolongamento, Pedro Oliveira rematou certo para o fundo das redes e colocava os nortenhos na rota do título.

### Último minuto de ouro

Antes da final realizou-se o jogo de atribuição dos 3.º e 4.º lugares, entre Team Foot Activobank e Educadores do Xuto. Foi mais feliz a equipa lisboeta, ao triunfar por 4-1, com Bruno Correia a inaugurar o marcador logo à passagem do minuto 3. O golo do empate da equipa do Centro chegou cinco minutos depois, por Bruno Lopes. Ao intervalo registava-se a igualdade.

Na etapa complementar, a Team Foot Activobank entrou de forma determinada e apontou mais três golos, por Rui Morgado e Hugo Valentim (2).

O jogo de todas as decisões trouxe o pormenor de ter sido disputado entre equipas do Banco BPI. O troféu parecia bem encaminhado para o conjunto de Lisboa, depois dos golos de Tiago Dias,



Cristiano Costa (GD BPI/SBN), o melhor marcador do campeonato

aos 8' da primeira parte, e de Filipe Carapinha, aos 3' da segunda. No entanto, o GD BPI do SBN não baixou os braços e chegou ao empate em dois minutos. Cristiano Costa bisou (5' e 7') e recolocava o GD BPI na discussão pelo resultado. A remontada viria a completar-se no último minuto de jogo, com um golo de Rui Carvalho. Depois da meia-final emocionante, o GD BPI voltava a resolver a questão ao cair do pano.

O resultado penalizou o GD BPI do Sul e Ilhas, depois de desperdiçar uma vantagem de dois golos, mas acaba por premiar o inconformismo dos homens do GD BPI do Norte, que assim sucedeu à Team Foot Activobank como campeão nacional.

De referir que Cristiano Costa e André Pinto, do GD BPI, foram eleitos melhor marcador e guarda-redes menos batido da final, respetivamente. A taça "disciplina" foi para Os Educadores do Xuto. ■



O terceiro lugar do pódio foi ocupado pela Team Foot Activobank, do SBSI





TEXTOS: PEDRO GABRIEL

## Ténis

# SBSI arrecada todos os troféus



Diogo Palma

Pedro Sá

João Espinha

José Frazão

Abílio do Rosário

Margarida Araújo

Os tenistas do Sul e Ilhas estiveram em grande destaque ao conquistarem todos os troféus nas várias categorias em disputa

A 31.ª edição do Torneio Interbancário de Ténis conheceu a sua final nacional nos dias 17 e 18 de maio, tendo contado com concorrentes oriundos do SBSI, do SBC e do SBN.

Como já é hábito neste tipo de iniciativas, o espírito de convívio e camaradagem bem como o enorme desportivismo entre todos os concorrentes ficou bem evidenciado.

Durante a fase de qualificação foi possível assistir a jogos de grande qualidade, com os tenistas a quererem marcar presença nas finais das respetivas categorias.

Na categoria Seniores, o jogo decisivo disputou-se entre concorrentes do Sul e Ilhas, com Diogo Palma a levar a melhor sobre Nuno Crispim. Filipe Lima (SBN) e Filipe Rebelo (SBC) terminaram, ex-aequo, no terceiro posto.

Em Veteranos, foi Pedro Sá (SBSI) a triunfar diante de Joaquim Costa (SBN). Na terceira posição terminaram dois concorrentes do SBSI, Hélder Martins e José Matos.

No escalão Veteranos +55 anos, João Espinha (SBSI) conquistou o troféu ao vencer Fernando Cunha (SBN). Igualmente do SBN, Abílio Ribeiro foi terceiro, a

mesma posição alcançada por José Nobre (SBSI).

Já na vertente Veteranos +60 anos, José Frazão (SBSI) venceu Paulo Horta (SBN), e Jorge Gonçalves (SBSI) terminou no terceiro lugar.

Abílio do Rosário (SBSI) sagrou-se campeão da categoria Veteranos +65 anos ao derrotar Vítor Sampaio (SBC). Delfim Caseira (SBSI) e Marques Almeida (SBN) terminaram, ex-aequo, na terceira posição.

No feminino, foi Margarida Araújo que levantou o troféu principal. A tenista do SBSI derrotou Olga Alfaite (SBN), ao passo que Ana Catarina Silva (SBSI) foi terceira classificada.

Este fim de semana de torneio terminou da melhor maneira, com a entrega dos troféus aos vencedores. ■

## Trabalhadores comemoram centenário do ex-BPSM



Cerca de 850 participantes reuniram-se no dia 28 de junho, em Santarém, para assinalarem os 100 anos do antigo Banco Pinto e Sotto Mayor

Num dia marcado pelo revivalismo e emoção, colaboradores no ativo, reformados e familiares viajaram de vários pontos do País para assinalarem a data redonda. Destaque para a presença do representante da Comissão Executiva do Millennium bcp (instituição em que o BPSM foi integrado em 2000), dos presidentes dos Sindicatos dos Bancários, de um administrador do CNEMA – Centro Nacional de Exposições (local do encontro) e de um representante dos clientes do BPSM.

As intervenções estiveram a cargo de Ramiro Resende, da Comissão Organizadora, e de Iglésias Soares, representante da Comissão Executiva do Millennium bcp. Procedeu-se depois às homenagens, que incluíram os fundadores, António Vieira Pinto e Cândido Sotto Mayor, e os acionistas de referência, Manuel Henriques e António Champalimaud – todos representados pelas respetivas famílias.

O empregado mais velho, Manuel Leitão, de 98 anos, e o com mais antiguidade, Manuel Meira, de 93, também foram distinguidos, não tendo marcado presença por razões de saúde. As homenagens estenderam-se a Fernando Teixeira de Almeida, como empregado de maior sucesso, a Adelino da Conceição Bastos, pelo Empreendedorismo e Colaboração, e a Rui Nabeiro, em representação de todos os clientes do banco.

Um espetáculo musical abrilhantou um dia já de si perfeito e que perdurará para sempre na memória de todos os que o viveram. ■





TEXTOS: PEDRO GABRIEL

## Surfcasting

# João Feira bisa vitória

O pescador do SBSI voltou a ser o mais forte e bateu a concorrência pelo segundo ano consecutivo. Coletivamente, também contribuiu para o triunfo da sua equipa



A equipa vencedora...

A final nacional do 7.º Campeonato Interbancário de Surfcasting teve lugar no dia 17 de maio, na praia de Vieira, em Vieira de Leiria, e contou com a participação de 44 concorrentes.

Com 680 gramas de pescado, João Feira (GD Santander Totta/SBSI) sagrou-se campeão nacional, feito que alcançou pelo



... e o campeão

segundo ano consecutivo. A competir na zona B, Feira levou a melhor sobre José Sá (GD Santander Totta/SBSI), que conseguiu 200 gramas.

Na zona C, o vencedor foi Silvério Velez (GD Santander Totta/SBSI), que alcançou 550 gramas no total. José Florenço (GD Santander Totta/SBSI) terminou em segundo, com 520 gramas.

Finalmente na zona A, Fernando Ribeiro (Millennium bcp/SBN) foi quem mais pes-

cou, com 150 gramas, tendo superado a performance de Rui Nunes (Millennium bcp/SBC), com 100 gramas capturadas.

O maior exemplar do dia foi pescado por Silvério Velez. Tratou-se de um robalo com 510 gramas.

## GD Santander Totta domina prova

Os concorrentes do GD Santander Totta estiveram em grande forma, pelo que não foi de estranhar terem conseguido triunfar a nível coletivo.

A equipa GDST1, composta por Silvério Velez, João Aqualusa e pelo campeão João Feira, obteve seis pontos e arrecadou o troféu para o Sul e Ilhas.

No segundo lugar, com 10 pontos, terminou o GD BPI (SBC), de Rui Nunes, Pedro Veiga e Rui Prata.

Já no último lugar do pódio ficou a equipa do Sul e Ilhas do GD BPI. Manuel Carvalho, João Santos e Álvaro Carvalheiro chegaram aos 16 pontos.

A entrega dos prémios aos vencedores aconteceu durante um jantar que reuniu todos os concorrentes e onde os laços da amizade e camaradagem saíram, mais uma vez, fortalecidos. ■

## Pesca de Alto Mar

# Vilamoura consagra Bruno Ferreira



Bruno Ferreira, rodeado pelos outros dois laureados

Chegou ao fim mais um campeonato interbancário de pesca de alto mar, numa derradeira prova dominada pelos pescadores do SBSI

A vila algarvia acolheu, no dia 31 de maio, a final nacional do 38.º Campeonato Interbancário de Pesca de Alto Mar, que contou com a participação de 18 concorrentes oriundos dos três Sindicatos dos Bancários.

Numa prova muito bem disputada onde imperou o espírito de camaradagem e desportivismo, Bruno Ferreira (Banco Popular/SBSI) sagrou-se campeão nacional, ao capturar 25 exemplares que lhe valeram 960 pontos. Na segunda posição

terminou Camilo Baía (GD Santander Totta/SBSI), com 20 exemplares e 830 pontos. A alguma distância ficou João Nunes (GD Santander Totta/SBSI), com 12 capturas a valerem 640 pontos e o terceiro posto.

Camilo Santos (Montepio Geral/SBSI) finalizou no quarto lugar, com 13 exemplares e 580 pontos, a mesma pontuação alcançada por João Nunes (Banco BPI/SBC) mas com mais uma captura. Joaquim Pinto (BES/SBN) foi o melhor concorrente nortenho, com 15 exemplares e 520 pontos.

Esta foi uma prova dominada pelos pescadores do SBSI, que colocou quatro concorrentes nos cinco primeiros lugares.

Destaque ainda para o maior exemplar do dia, uma bica de 48 cm, capturada por João Nunes (SBSI/GD Santander Totta). ■



Ligue Grátis

800 200 343

www.widex.pt

# UMA PARCERIA QUE O VAI DEIXAR A OUVIR MELHOR.

## 3 VANTAGENS ÚNICAS WIDEX PARA O BENEFÍCIO SAMS:

- 1. Os melhores especialistas do país em reabilitação auditiva.**  
Aparelhos auditivos de alta definição WIDEX, com condições especiais.
- 2. Serviço com Certificação de Qualidade ISO 9001/2008\***  
Audiologistas licenciados e um serviço pós-venda único em 24 horas garantem que retirará o máximo de proveito do seu aparelho Auditivo WIDEX.
- 3. Melhoria da sua qualidade de vida.**  
Tome uma iniciativa pela sua audição e aproveite a sua vida.



**WIDEX**<sup>®</sup>  
CENTROS AUDITIVOS

## OFERTA DISPONÍVEL

no Centro Clínico Ambulatório do SAMS, Serviço de Audiofonia, Lisboa ou em qualquer CENTRO AUDITIVO WIDEX em todo o país.  
Saiba tudo sobre a sua audição em [www.widex.pt](http://www.widex.pt)



Amora | Angra do Heroísmo | Aveiro | Braga | Campo Maior | Cascais\* | Castelo Branco\* | Chaves | Coimbra\* | Covilhã | Évora | Faial | Faro\*  
Funchal | Guarda | Ilha do Pico | Leiria\* | Lisboa\* | Ponta Delgada | Porto\* | Portalegre | Setúbal\* | Sines | Távira | Viseu\*

\*(Centros Auditivos com actividade certificada.)





## UGT/Viseu aprova Plano de Atividades

No II Congresso da União, os delegados votaram por unanimidade a estratégia sindical para o próximo quadriénio e elegeram os novos dirigentes

TEXTO: **MANUEL TEODÓSIO**

A eleição dos dirigentes e a aprovação do Relatório de Atividades do mandato que agora findou e do Plano para o seguinte marcaram o II Congresso da UGT Viseu, que se realizou dia 31 de maio, no Solar dos Peixotos.

Tanto o documento referente ao mandato de 2010-2014 como o que traça as linhas orientadoras para o próximo quadriénio foram aprovados por unanimidade.

O Plano de Atividades para 2014-2018 tem por lema "Sempre com os Trabalhadores". Nele a UGT/Viseu assume o compromisso de dar continuidade ao trabalho desenvolvido no mandato anterior, colocando sempre em primeiro lugar os interesses dos trabalhadores e a paz social.

No decorrer dos trabalhos foram ainda eleitos, por votação secreta, os dirigentes para os próximos quatro anos, numa



Os dirigentes da central sindical, acompanhados pelo edil de Viseu

lista de continuidade liderada por Manuel Teodósio Martins Henriques, do Sindicato dos Professores da Zona Centro.

Na sessão de encerramento usaram da palavra o secretário-geral da UGT, Carlos Silva, o presidente da Câmara Municipal de Viseu, Almeida Henriques, a presidente da UGT, Lucinda Dâmaso, e o presidente da UGT Viseu, Manuel Teodósio.

Carlos Silva elogiou o trabalho desenvolvido pela UGT/Viseu, lembrando que há quatro anos nem sequer uma sala havia e agora já tem um "Training Center" e um "Office Center", onde também presta um excelente apoio aos trabalhadores desempregados.



Os delegados durante os trabalhos

### Desbloquear a negociação coletiva

Na sua intervenção, o secretário-geral garantiu que a UGT defende os trabalhadores, afirmando não ter a certeza se a outra central sindical fará o mesmo, pois parece estar mais preocupada em ser o braço armado do PCP, com o único objetivo de fazer cair o Governo.

O líder da central referiu ainda que essa não é a preocupação da UGT, que se empenha em manter sempre a porta aberta, com este ou qualquer outro Governo, na via do diálogo e da concertação.

Carlos Silva afirmou que há duas matérias que têm de ser rapidamente desbloqueadas: a negociação coletiva e o aumento do salário mínimo nacional.

Na senda do secretário-geral, também outros dirigentes destacaram nas suas intervenções as novas instalações, nomeadamente ao "Office Center", onde estão instalados não só os serviços administrativos da UGT/Viseu, como o pólo de atendimento, o gabinete de inserção profissional (em parceria com o IIEFP) e o gabinete médico. Também se encontram ali sediados outros Sindicatos, como o SPZC e o SITRA, e o "Training Center", um espaço onde funcionam as formações do Pólo do CEFOSAP, do IIEFP e do Clube de Xadrez.

No final dos trabalhos os delegados celebraram o quarto aniversário da União, comemorado na véspera. ■

## Sindicato organiza 1.º Encontro de Bancários



Com o objetivo de juntar a família bancária, o Encontro destina-se a sócios no ativo e reformados

TEXTO: **SEQUEIRA MENDES**

O Sindicato dos Bancários do Centro vai levar a efeito este ano, pela primeira vez, um grande Encontro de Bancários – no ativo e reformados. A Quinta do Ti Lucas, em Vale Coimbra, no concelho de Pombal, foi o local eleito.

Trata-se de uma quinta muito agradável e bem localizada, enquadrada em termos paisagísticos entre Leiria e Pombal.

A ideia é juntar, numa única festa, toda a família bancária do Sindicato e proporcionar a todos momentos de convívio e amizade. Oportunamente, o SBC fará chegar aos associados mais informações sobre o Encontro, bem como as respetivas fichas de inscrição.

A quem se inscrever, o SBC disponibilizará transporte em autocarro, com partidas nas capitais de distrito: Leiria, Coimbra Viseu e Guarda.

Juntar todos os bancários tem sido uma tradição e uma preocupação. Este vai ser o oitavo ano em que isso acontece. Até 2013 apenas houve um encontro de bancários destinado essencialmente aos reformados, porém, desta vez, o objetivo é alargar a confraternização aos bancários e familiares no ativo, pelo que espera-se que esta iniciativa tenha grande acolhimento. ■





## Reformados visitam Mafra

O grupo de meia centena de associados ficou impressionado com a monumentalidade da vila

TEXTO: SILVINO MADALENO

Um grupo de cinquenta associados, oriundos dos quatro distritos que compõem o SBC, puseram os pés ao caminho no dia 18 de junho e rumaram até Mafra, a fim de desfrutarem a sua obra monumental, cuja importância histórica e patrimonial impressionam qualquer visitante – pela sua extensão, boa conservação, acervo, biblioteca e a sua bela igreja, com os órgãos de tubos.

O passeio começou pela visita guiada ao Palácio e Convento, onde os guias explicaram que este património teve origem numa promessa do rei D. João V, para que a rainha Maria da Áustria, sua esposa, lhe desse um filho varão. A construção teve início em 1717 foi concluída em 1730. Conta 880 salas, 300 celas, 4.500 portas e janelas, 154 escadarias e 29 pátios interiores.



Uma pausa na Tapada

Também foi "confidenciado" ao grupo que era uso nas cortes europeias do séc. XVIII, incluindo a portuguesa, as pessoas tomarem banho apenas três vezes na sua terrena passagem – por altura do nascimento, do casamento e do funeral –, que o rei rapava o cabelo porque tinha piolhos e daí o uso daquela peruca que aparece nas imagens do monarca.

Devido à grande extensão que os reformados tiveram de percorrer – só o corredor que liga os aposentos do rei aos da rainha tem 232 metros –, o corpo pedia descanso. Foi o que os visitantes fizeram, aproveitando o intervalo da visita para um almoço ligeiro. Os "trabalhos" foram retomados com a visita guiada à Tapada Nacional de Mafra, que data da mesma

época do Palácio e era onde a Corte caçava sempre que habitava o Palácio. A visita incluiu uma demonstração de falcoaria com diversas espécies, como águias, falcões, corujas, etc., um momento de elevado interesse e complexidade.

Finalmente, a Tapada foi percorrida de comboio, com passagem pelos locais de maior interesse para a observação das espécies da fauna e da flora existentes, tendo merecido maior atenção os gamos, os veados e os javalis em liberdade.

O passeio conclui-se com os reformados um pouco cansados dos solavancos do comboio e pelo pó que se soltava das picadas térreas que constituíram o percurso, só compensados com um lauto lanche no regresso, em Caldas da Rainha. ■

Bancários Centro



## Pesca de Rio

### José Silva Ferreira vence 2.ª prova de apuramento



O pescador do BCP atingiu 1.880 gr., que lhe proporcionaram uma vitória absoluta

TEXTO: ANTÓNIO PIMENTEL

A segunda prova de apuramento de pesca de rio do SBC teve lugar dia 14 de junho, na pista de Montemor-o-Velho. Compareceram 36 pescadores bem-dispostos e plenos de força e vontade para apanhar peixe, tendo à sua espera um dia com excelentes condições para a prática da modalidade.

A pista foi dividida em três zonas, saindo vencedor da Zona A, José Ferreira da Silva, do BCP, com um pescado de 1.880 gr., seguido de António Cascão, do BES, com 1.680 gr., e de Carlos Alberto Marques (CCAM), com 1.500 gr.

Na zona B o melhor foi Paulo Figueiredo (BCP), com 1.360 gr., seguido por João Pimentel Santos (BCP), com 1.300 gr., e Vaz Mendonça (BES), com 0.940 gr.

Na zona C, José Costa Pinto (BPI), com 1.870 gr., foi o melhor classificado, com Hélder Gustavo Almeida (BCP), com 1.045 gr., e Rui Nunes (BPI), com 1.005 gr., ficando nas segunda e terceira posição, respetivamente.

A terceira e última prova de apuramento vai realizar-se na pista da Ratoeira, em Celorico da Beira, no dia 5 de setembro. ■



## Educação e trabalho em debate

A última tertúlia do ciclo "Controvérsias ao vivo no espaço público da educação e o legado de 40 anos de democracia" teve como tema as promessas da escola e a incerteza da inserção no mundo laboral. Carlos Silva e Manuel Castelo Branco foram os oradores

TEXTO: **AMÍLCAR COELHO**



O insucesso e o desemprego não são necessariamente inevitáveis, defenderam Carlos Silva, secretário-geral da UGT, e de Manuel Castelo Branco, presidente do ISCA-Coimbra, no debate "A Educação e o mundo do trabalho: entre as promessas da escola e a incerteza dos modos de inserção no mundo laboral", que decorreu na Biblioteca Municipal da Nazaré no dia 25 de junho.

Dada a excepcional qualidade dos dois oradores, o debate foi muito interessante, nomeadamente no que se refere às dificuldades sentidas pela Escola nos últimos anos, em preparar os alunos portugueses para um mercado de trabalho extremamente crítico em termos de precariedade e de desemprego.

Mas, como foi sustentado pelos dois oradores, há outros caminhos além do

insucesso e desemprego e outras vozes que têm que ser escutadas, sob pena de mergulharmos numa crise ainda mais profunda.

A esperança não será uma palavra vã desde que os homens e as mulheres de boa vontade queiram ir ao encontro de um mundo mais solidário e mais justo, no qual a batalha da educação e do acesso ao mundo laboral é da maior importância para o Portugal democrático e verdadeiramente aberto à pessoa dos portugueses, como foi salientado no seminário.

### Enriquecer a democracia

Este foi o último dos debates do ciclo "Controvérsias ao vivo no espaço público da educação e o legado de 40 anos de democracia", uma iniciativa organiza-

da pela União de Leiria da UGT, conjuntamente com o Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa (ISCSP-Cidadania), o Centro de Formação da Associação de Escolas dos Concelhos Alcobaça e Nazaré (CFAEAN), a Câmara Municipal da Nazaré (CMN), o Agrupamento de Escolas da Nazaré Amadeu Gaudêncio, a Escola Profissional da Nazaré e o Externato D. Fuas Roupinho, além de outras organizações da área da Comunicação Social.

O ciclo consistiu num conjunto de seminários destinados a professores dos ensino básico e secundário, mas também ao público em geral, nomeadamente associados da UGT e outros ativistas sindicais.

O objetivo principal foi contribuir para o enriquecimento do debate democrático em torno de temas estruturantes da Educação, reavivando a tradição da tertúlia e da controvérsia, e celebrando ao mesmo tempo quatro décadas de democracia em Portugal.

Tendo em conta o valor e notoriedade do conhecimento e das vivências que tem demonstrado em matéria de questões educativas, os oradores são convidados a partilhar as suas próprias experiências como especialistas nestas matérias. ■

A revista Febase agradece à Câmara Municipal da Nazaré a cedência das fotos



## Viagens em Grupo

com Guia-Acompanhante Oasistravel durante toda a viagem

Consulte-nos e  
aproveite  
**CONDIÇÕES  
ESPECIAIS  
e DESCONTOS  
FEBASE !!**

Pagamentos  
até 14 meses  
rigorosamente  
sem juros ou  
encargos

Acompanhamento  
Oasistravel durante  
toda a viagem

Oferta  
Taxa de Reserva

Oferta Seguro de  
Viagem VIP



OASISTRAVEL

**28 ANOS  
de confiança**

## EXCLUSIVOS OASISTRAVEL - SELECÇÕES 2014

**Nova Iorque ao Detalhe** | 30 Agosto - **2.094€**  
6 dias | Pensão Completa | Hotel 4\*

**Alemanha - Floresta Negra & Castelos da Baviera** | 12 Set. - **1.456€**  
7 dias | 12 refeições | Hotéis 3\*/4\*

**Israel & Jordânia** | 13 Set. - **2.112€**  
12 dias | Pensão Completa | Hotéis 4\*

**Índia- Magia Colorida do Rajastão** | 16 Set. - **1.592€**  
11 dias | Pensão Completa | Hotéis 4\*/5\*

**Budapeste** | 20 Set. - **944€**  
5 dias | 7 refeições | Hotel 4\*

**China Encantada com Cruzeiro Rio Yangtzé** | 21 Set. - **3.464€**  
15 dias | Pensão Completa | Hotéis 4\* | Cruzeiro 5\*

**Tailândia - Reino do Sião** | 1 Nov. - **2.595€**  
13 dias | Pensão Completa | Hotéis 4\*

**Argentina & Chile - Patagónia & Terra do Fogo** | 8 Nov. - **4.284€**  
13 dias | 17 refeições | Hotéis 4\*

**Sul da Índia & Sri Lanka** | 12 Nov. - **2.808€**  
16 dias | Pensão Compl. | Hotéis 4\*/5\* (2ª partida a 14 Nov c/ ext.Dubai)

**Cruzeiro Singapura, Tailândia & Malásia** | 29 Nov. - desde **1.992€**  
9 dias | Pensão Completa | Navio Mariner of The Seas - Royal Caribbean

**Cruzeiro Singapura, Tailândia, Vietname, Hong-Kong, Macau**  
6 Dez. | desde **2.954€** | 17 dias | P.C./Cruz. | Navio Millennium-Celebrity Cruises

**Grande Circuito no Brasil incl. Fim-do-Ano no Rio** | 30 Dez. - **4.494€**  
(Iguaçu, Brasília, Amazônia,...) 12 dias | 14 refeições | Hotéis 4\*/5\*



Faça "gosto" em



e receba as nossas novidades em tempo real.





# STAS elege delegado sindical no ISP

Armando Pinheiro Santos foi eleito representante do Sindicato no Instituto de Seguros de Portugal por 86% dos trabalhadores inscritos

TEXTO: **José Luís Pais**

O ISP é a autoridade de supervisão da atividade seguradora, resseguradora, mediação de seguros e de fundos de pensões.

Sendo o STAS o Sindicato maioritário nesta instituição, era importante a existência de um representante sindical, pelo que desencadeámos o processo que permitisse a sua eleição.

A intenção de eleger o delegado sindical conferia, à partida, o objetivo redobrado de se criarem melhores condições para que todos os associados tenham uma melhor ligação com o Sindicato, de forma mais personalizada e imediata. E garantir, também, as diligências para a melhoria do seu bem-estar, nomeadamente em articulação com a Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho.

Não menos importante será o trabalho a desenvolver, que contribua decisivamente para o engrandecimento do número de associados no ISP.

O ato eleitoral decorreu no dia 20 de junho e os eleitores pronunciaram-se maciçamente quanto à lista concorrente: 86% dos inscritos no caderno eleitoral pronunciaram-se favoravelmente quanto ao candidato em sufrágio.

Deste modo, foi eleito Armando Pinheiro Santos, a quem auguramos um ótimo trabalho sindical e que contará, obviamente, com o apoio desta Direção. ■

## Concurso "Ser Criança"

# Sindicato dá prémios às melhores fotografias



"Barquinhos", Eduardo Carvalho



"Amizade", Bianca Ferreira



"Gelado", Vasco Castro

Um especial obrigado a todos os pequenos participantes que nos presentearam com a magia da infância

TEXTO: **Patrícia Caixinha**

No âmbito das comemorações do Dia Mundial da Criança, em 1 de junho, o STAS lançou um desafio fotográfico aos filhos dos seus associados.

A ideia era os jovens artistas fotografarem um momento que retratasse o que para eles significa ser criança. Apelou-se à criatividade e ao gosto pela fotografia e aconteceram momentos mágicos.

A participação, ainda que tímida, mereceu umas boas risadas do júri enquanto fazia a escolha das melhores fotografias chegadas.

Foi um momento muito gratificante e divertido, que nos transportou para o tempo em que também fomos crianças.

Um especial obrigado a todos os pequenos participantes que nos presentearam com a magia de ser criança, reforçando a importância de todos nós sermos eternamente crianças, em qualquer idade.

O STAS, também com magia, fez sair da sua cartola três prémios mágicos para as melhores fotografias do concurso.

No 1.º escalão (até aos 6 anos), o grande vencedor foi o Vasco Xavier de Castro (3 anos), que vai receber 1 Pack Picasso, contendo: 1 avental de pintura, 1 pack de

5 guaches, 1 bloco especial de pintura e 1 paleta de madeira, tudo da marca Giotto; e 1 turno no Campo de Férias Aberto da Associação Jovens Seguros.

No 2.º escalão (7 aos 9 anos), o fotógrafo vencedor foi Eduardo Mendonça dos Santos Carvalho (8 anos), premiado com 1 Headphones e com 1 turno no Campo de Férias Fechado da Associação Jovens Seguros.

No 3.º escalão (10 aos 12 anos), a autora da melhor fotografia foi a Bianca Djamila Xavier Ferreira (11 anos), que contará com 1 impressora/multifunções e 1 turno no Campo de Férias Fechado da Associação Jovens Seguros.

Todos os prémios têm o patrocínio da SETOFFICE e da Associação Jovens Seguros.

Continuem a fotografar, a divertirem-se e, sobretudo, continuem a ser crianças! ■





# CAMPO DE FÉRIAS ABERTO

**Jovens Seguros**

**2014**

Os preços incluem: Transporte, Alimentação, Seguros, Monitoragem Credenciada, Atividades de Orientação, Escalada, Slide, Rappel, Programas de Atividades adaptáveis às faixas etárias, Idas a Praias nos distritos indicados.

Para Crianças e Jovens a partir dos 6 anos de idade

Preços:  
107 Euros para Sócio e Colaborador de Empresa Associada  
125 Euros para novos sócios

**1º Turno:** 23 a 27 de Junho  
**2º Turno:** 30 de Junho a 4 de Julho  
**3º Turno:** 7 a 11 de Julho  
**4º Turno:** 14 a 18 de Julho  
**5º Turno:** 21 a 25 de Julho  
**6º Turno:** 28 de Julho a 1 de agosto  
**7º Turno:** 4 a 8 de agosto  
**8º Turno:** 11 a 15 de agosto

**Pagamentos fracionados até novembro**  
(contacte para descontos e condições de pagamento)

www.jovensseguros.com . geral@jovensseguros.com . Tlm: 916 564 998 . Tlf: 21 880 21 60

# CAMPO DE FÉRIAS FECHADO

Os preços incluem: Transporte de Lisboa, Porto ou Coimbra para Penamacor e regresso. Estadia em regime de pensão completa (alojamento, pequeno-almoço, almoço, lanche, jantar e ceia). Prática de Natação, Passeios, Caminhadas, Slide, Rappel, BBT/Cicloturismo, Bsnaga Ball e outras atividades apropriadas às faixas etárias envolvidas. Todos os materiais necessários às diversas atividades.

Para Crianças e Jovens a partir dos 8 anos de idade

**Jovens Seguros**

**2014**

**1º Turno:** 19 de Julho a 2 de agosto  
**2º Turno:** de 2 a 16 de agosto  
**3º Turno:** de 16 a 30 de agosto

Preços:  
425 Euros para Sócio e Colaborador de Empresa Associada  
525 Euros para novos sócios (valores para turnos de 15 dias)

**Pagamentos fracionados até novembro**  
10% de desconto nos pagamentos efetuados na totalidade até a data de início do turno correspondente  
(contacte para descontos e condições de pagamento)

www.jovensseguros.com . geral@jovensseguros.com . Tlm: 916 564 998 . Tlf: 21 880 21 60





### Sindicato único: um projeto imparável

Pretende-se uma estrutura de maior proximidade e agilidade na relação com os associados, na atividade sindical propriamente dita e no apoio à saúde



TEXTO: **Rui Riso\***

**P**enso chegado o momento de considerar não ser nunca demais falar sobre o projeto do sindicato único, como se tornou hábito designar.

A elaboração dos estatutos continua e encurta-se o tempo entre a sua conclusão, análise e debate nos órgãos e com os sócios, até à necessária consulta aos associados de todos os Sindicatos sobre este projeto.

Nunca é cedo demais para refletirmos sobre o assunto, para formar consciências, para nos disponibilizarmos a ultrapassar os obstáculos, para manifestações claras de vontade.

Sendo a história das organizações fundamental para compreender o presente e perspetivar o futuro, é nela que devemos apoiar-nos para interpretar o que se tem passado à nossa volta, sobretudo no movimento sindical do setor financeiro. É muito bom ter orgu-

Ao contrário, quer os sindicatos de empresa quer os de categorias profissionais reproduziram a contratação e o modelo de apoio social – mas dividiram o setor, com tudo o que de negativo tem essa divisão, nomeadamente na capacidade reivindicativa e negocial, e mesmo no equilíbrio e justiça na distribuição de benefícios no setor da saúde.

É importante lembrar que quando se criaram novos sindicatos e novos SAMS, estes arrancaram apenas com trabalhadores no ativo, com tudo o que de vantagem isso pode representar na relação entre a receita e a despesa, durante anos, até haver um paralelismo com os outros no que respeita à relação ativos/reformados. Não esquecendo, ainda, que pelo menos um dos novos sindicatos nem tem SAMS nem subscreveu qualquer IRCT.

Temos então dois dados importantes que podem ser – e serão – reforçados com a criação do sindicato único: SAMS e contratação coletiva, sendo que esta, com a FEBASE, já se aproxima bastante do que será no futuro, embora haja sempre espaço para novos modelos de organização.

Um terceiro dado, e talvez o mais difícil de ultrapassar, será a aglutinação das estruturas, tendo em conta que não se pretende um sindicato mais distante dos seus sócios, mas de maior proximidade e agilidade nessa relação, na atividade sindical propriamente dita e no apoio na saúde. Sabendo à partida que as assimetrias regionais existentes em Portugal não poderão ser ultrapassadas, o seu impacto deve ser minimizado, além de, obviamente, ter de se encontrar uma solução para a representatividade, de forma a que todos se revejam no novo sindicato.

O alargamento ao setor financeiro – incluindo trabalhadores da banca e dos seguros, com SAMS e sem SAMS, – não é nada de novo, porque já hoje os Sindica-

tos acolhem essa realidade. E não é despidendo referir que tendo em conta a realidade atual, o sindicato único arrancará com mais de 60.000 associados.

Os que defenderam este projeto em desfavor da constituição da FEBASE – não percebendo, ou não querendo perceber, que a cada momento devem aproveitar-se as oportunidades de convergência, ainda que mais tarde possam revelar-se incompletas e terem de ser procurados outros caminhos – vão ter uma ocasião única de contribuir para esta construção, ajudando a retirar do caminho os obstáculos já existentes ou novos com que nos deparemos.

São alguns destes, aliás, que se referem à FEBASE como um órgão para acolher dirigentes sindicais, quando sabem, porque a integram, que os dirigentes são os mesmos e o somatório de reuniões é igual ou menor, pois umas substituem e/ou eliminam outras.

Sabia-se à partida que não iria ser fácil, porque a sê-lo e perante a vontade de tantos (não de todos) decerto já teria sido constituído. Mas também sabemos que haverá sempre tentativas de manipulação da informação, procurando parar o imparável.

Esta dificuldade em sair do "sim... mas" ou do contra permanente mesmo reconhecendo que se está a percorrer o caminho certo, inventando razões, criando suspeições e penumbras na transparência com que sempre atuamos, colocando dúvidas nas soluções que antes apoiavam começa a estar a mais num sindicalismo sério em que os nossos sócios confiam, porque dele veem resultados.

Ou se é ou não se é, ou se quer ou não se quer.

Neste caso como em tudo na vida não há meias decisões. Assumam-se de vez. ■

"Ou se é ou não se é, ou se quer ou não se quer. Assumam-se de vez"

lho no passado e em tudo o que se conseguiu e consolidou; já o futuro é difícil prever, mas todos sabemos que não será igual ao passado.

O aparecimento de novos sindicatos dirigidos a setores específicos nada acrescentou ao movimento sindical português, porque não introduziram alterações profundas nem na contratação coletiva nem nas relações entre sindicatos e associados.

\*Presidente da Direção do SBSI

## Convívio com Arte D. Fernando e a sua fragata



A quarta fragata armada mais antiga do mundo navegou 100 mil milhas ao longo da sua existência recheada de histórias. Agora é um interessante navio museu, que os sócios do SBSI conheceram pormenorizadamente

TEXTO: **INÉS F. NETO**

Considerada já uma das mais interessantes iniciativas culturais do Sindicato, "Convívio com Arte" prossegue, proporcionando todos os meses um duplo encontro: com um local selecionado pela sua história estimulante e dos participantes entre si, que formam já um grupo coeso.

Foi assim mais uma vez no final de maio, quando quase três dezenas de sócios e seus familiares responderam ao repto do Pelouro dos Tempos Livres e foram conhecer o navio museu Fragata D. Fernando II e Glória, atracada no cais de Almada. Esta visita teve ainda o aliciente de prolongar o convívio num almoço de grupo, onde à mesa se partilharam comentários e experiências de vida.

O cicerone José Vale, da Universidade Nova de Lisboa e um profundo conhecedor da História naval portuguesa, transformou a visita numa viagem ao passado, tantos os pormenores transmitidos, as pequenas histórias contadas e a enorme boa vontade em esclarecer as muitas dúvidas de um grupo interessado e curioso.

A "D. Fernando", como é carinhosamente apelidada, teve uma vida longa e cheia de vicissitudes. A última fragata à vela da Marinha nacional foi construída em Dama, na então Índia portuguesa, e logo começaram as peripécias. O processo iniciou-se em 1823 com o envio dos projetos, mas só sete anos depois a edificação teve início. Em 1843 terminou a construção do

casco e o navio foi para Goa, onde seriam colocados os mastros e aparelhado. A viagem inaugural ocorreu em 1845. A fragata partiu de Goa em janeiro, tendo chegado a Lisboa em junho.

O próprio nome do navio suscita dúvidas. Embora a versão oficial explique que ao nome do Rei se juntou Glória em honra da Rainha Maria Glória, a tradição goesa defende tratar-se de uma homenagem a Nossa Senhora da Glória.

Certo, certo, é que a quarta fragata armada e a oitava à vela mais antiga do mundo navegou 33 anos, percorrendo 100 mil milhas náuticas – qualquer coisa como cinco voltas ao globo.

Em 1889 beneficiou de alterações, sendo adaptada a escola de artilharia naval, terminando sem glória quando em 1963 um violento incêndio lhe destruiu boa parte. O que restou da fragata permaneceu encalhado no Tejo, até que em 1992 foi posta a flutuar e removida posteriormente para os estaleiros de Aveiro. Objetivo: recuperá-la para ser exposta na Expo 98.

Como explicou José Vale, o atual navio museu não é uma réplica, mas uma reconstrução a partir de 15% do original. "Algumas vigas enterradas no lodo no séc. XIX foram desenterradas e utilizadas na reconstrução". Também a figura de D. Fernando colocada na proa é a original.

A recuperação foi financiada pelo Governo, com o apoio de muitos mecenas, individualidades e empresas. Entre eles



contam-se o Grupo BES, BdP, CGD, Portugal Telecom, BCP, CTT, CML, António Roquette Ricciardi, José Manuel Jardim Gonçalves ou José Oliveira e Costa.

Percorrendo os quatro andares da "D. Fernando" – convés, bateria, coberta e porão –, os visitantes puderam observar como era a vida a bordo no séc. XIX. Os navios eram simultaneamente de guerra e de transporte de pessoas e mercadorias. E embora ela tenha sido construída como fragata de guerra, mais vezes percorreu os mares em viagens de transporte.

A guarnição variava entre 145 e 379 homens, consoante as peças de artilharia a bordo, mas há registo de uma jornada com 360 almas a partilharem o mesmo espaço.

Enquanto examinavam as várias áreas da fragata – as mesas corridas que se desmontavam, os ganchos para prender as camas de lona, a sala do comandante, o gabinete do cirurgião, a cozinha e o "curral" (onde ficavam ovelhas, galinhas e outros animais) – o grupo do Sindicato ficou ainda a saber que os portugueses foram os precursores do ar condicionado ao inventarem o "papagaio", uma estrutura em lona que fazia o ar fresco entrar no interior do navio.

Mais uma vez, um sábado memorável. ■

Bancários Sul e Ilhas







TEXTOS: PEDRO GABRIEL

## Pesca de Rio

# António Ferreira mais forte

O pescador do CA Team 1 venceu a 2.ª prova, que teve lugar no Maranhão. A nível coletivo, a equipa do GD BST destacou-se



**A**derradeira prova antes da final do Sul e Ilhas teve lugar no dia 14 de junho, tendo contado com a participação de 69 concorrentes divididos por seis zonas.

O pescador mais feliz foi António Ferreira (CA Team 1), que alcançou 16.540 gramas na zona B, seguido de José Bernardino (CMBCP A), com 13.800 gramas pescadas na zona D.

Com 10.700 gramas na zona F, Carlos Laranjeira (CA Team 1) alcançou a terceira posição, enquanto Luís Mota (GD Banco BPI 2), com 9.700 na zona E, ficou em quarto lugar.

Fernando Ferreira (Clube GBES 1) foi o mais forte na zona C, com 7.540 gramas, tendo por isso alcançado a quinta posição.

Outro concorrente do Clube GBES 1, Alberto Costa, terminou em sexto, depois de ter conseguido 6.660 gramas na zona A.

Na classificação geral, João Feira (GDST 1) segue na frente com três pontos e um total de 11.500 gramas. Fernando Ferreira é segundo com os mesmos pontos e 8.080 gramas. João Can-deias (CA Team 1) também conta com três pontos, mas com 7.100 gramas, seguindo na terceira posição.

### GD BST lidera

A nível coletivo, destaque para a vitória do GD BST, de João Feira, João Agualusa, Manuel Pinheiro e António

Margarido, que totalizou 9 pontos contra os 10 da CA Team 1, de António Ferreira, Carlos Laranjeira, João Can-deias e Luís Costa.

Na terceira posição terminou o Clube GBES 1, de Fernando Ferreira, Alberto Costa, Pedro Fernandes e António Damas, com 13 pontos.

Na geral, o GD BST segue na frente, com 21 pontos, logo seguido do Clube GBES 1, com 24. O GD Banco BPI 1, composto por Manuel Carvalho, Fernando Custódio, Carlos Silva e José Duarte, é terceiro classificado, com 27 pontos.

A final do Sul e Ilhas realizou-se a 28 de junho, no Cabeção, e dela daremos conta em futuras publicações. ■

## Tiro

# Pontaria certa vale taça a Pedro Borralho



Pedro Borralho é o novo campeão do SBSI

O concorrente do Clube GBES ficou a nove da centena de pratos a atingir e sucedeu assim a David Ferreira como campeão do Sul e Ilhas

**A** final do Sul e Ilhas do 17.º Campeonato Interbancário de Tiro teve lugar no dia 14 de junho, no Campo Vale das Pedras, na Ota, tendo contado com a participação de 30 concorrentes.

Disputada em quatro pranchadas na modalidade de Fosso Universal, esta prova teve no equilíbrio a sua característica mais forte.

Com a impressionante marca de 91 pratos atingidos (22-21-23-25), Pedro Borralho, do Clube GBES, sagrou-se campeão do Sul e Ilhas, superando um trio composto por Fernando Moreira, David Ferreira e João Gouveia, todos do GDBST, que acertaram num total de 89 pratos. Ventura Ferreira (GDBP) e José Confra-

ria (GDBBPI) classificaram-se em quinto e sexto lugares, respetivamente, mercê dos 88 pratos atingidos.

Com esta vitória, Pedro Borralho triunfou igualmente na categoria Seniores, superando João Gouveia e Ventura Ferreira.

Já na categoria de Veteranos, Fernando Moreira foi o melhor classificado, seguido por David Ferreira e José Confraria.

Carlos Santos (GDBST) e Elisa Mealha (CMBCP) venceram nas categorias Super Veteranos e Senhoras, respetivamente.

A final nacional da competição realizou-se no dia 28 de junho, em Leiria, e daremos conta dos respetivos resultados em futuras publicações. ■



Textos: FRANCISCO JOSÉ OLIVEIRA

Mediante marcação prévia

## Rastreios gratuitos no SAMS



Durante os meses de agosto e setembro, o Serviço de Assistência Médico-Social do Norte proporciona aos beneficiários rastreios oftalmológicos, pulmonares e de patologia mamária

Considerando que a medicina não deve ser apenas curativa, mas essencialmente preventiva, e na convicção de que desta forma se prestará um serviço que permite evitar surpresas desagradáveis a quem recorre aos Serviços Clínicos apenas em situações de enfermidade, o SAMS Norte, a exemplo das ações desenvolvidas em anos anteriores, vai

efetuar, a título totalmente gratuito e aberto a todos os beneficiários, os seguintes rastreios:

**Rastreo de Patologia Mamária:** Destinada aos beneficiários com idade igual ou superior a 30 anos.

**Rastreo Pulmonar:** Para todos os beneficiários.

**Rastreo Oftalmológico:** Para beneficiários com idade entre os 3 e os 9 anos.

Estes rastreios efetuam-se durante os meses de agosto e setembro e a inscrição deverá ser feita na delegação a que o sócio pertence, ou no Posto de S. Brás: presencialmente; pelo telefone 225071616, das 14 às 17 horas; pelo fax 22507614 ou pelo email (marcacoes@sbn.pt).

Para mais informações, os beneficiários devem contactar os serviços do SAMS Norte, dentro das horas de expediente. ■

### Delegação de S. João da Madeira

#### Passeio à Galiza com cruzeiro na ria Arousa

O SBN, através da Delegação de São João da Madeira, vai levar a efeito, nos dias 4 e 5 de outubro, um passeio à Galiza.

Do programa, que se inicia em S. João da Madeira, consta uma visita pela manhã a Baiona, que se prolongará até ao almoço, após o que, pela tarde, serão visitadas A Toxa e Lanzada, terminando o dia com um cruzeiro na ria Arousa, com jantar a bordo – mariscada e festa da queimada.

No dia 5, o autocarro partirá com destino a Santiago de Compostela, onde os participantes gozarão da manhã livre para visitar a cidade e a catedral. O almoço terá lugar num restaurante local. De tarde, e já no regresso a S. João da Madeira, haverá ainda tempo para uma visita a Combarro.

As inscrições, limitadas e consideradas por ordem de chegada, terão o custo de 115€ para associados e cônjuges, e de 120€ para não sócios. Crianças até 12 anos pagam 60€ ou 65€, conforme sejam ou não filhos de sócios.

Para qualquer esclarecimento deverá ser contactada a delegação do SBN de São João da Madeira, pelos telefones 256201550 ou 256201552; fax 256829668 ou email s.joao.madeira@sbn.pt ■



O processo judicial está a correr termos no Tribunal de Trabalho de Cascais. Sindicato patrocina nesta ação cinco bancários

### SBN continua a acompanhar trabalhadores

## Despedimento coletivo no BIC em tribunal

Em 2013, e após fusão por incorporação do Banco Português de Negócios, o BIC operou um despedimento coletivo que envolveu cerca de uma centena de trabalhadores. O SBN acompanhou todo o processo, opondo-se frontalmente ao mesmo e, desde logo, questionou a sua legalidade.

Na verdade, o único critério a presidir a este despedimento foi uma seletiva e discriminatória escolha dos trabalhadores a despedir, subvertendo-se, assim, toda a lógica e regime legal sobre os critérios de escolha dos trabalhadores a despedir no âmbito de um despedimento coletivo.

O SBN, tal como os sindicatos bancários da Febase, prontificou-se a impugnar individualmente – através dos Serviços Jurídicos/CTC – as decisões de despedimento dos associados.

O processo judicial está a correr termos no Tribunal de Trabalho de Cascais – que é o tribunal competente por ter sido nessa área que mais trabalhadores do BIC foram alvos do despedimento – sendo que o SBN, através dos advogados que compõem os Serviços Jurídicos/CTC, patrocina nessa ação cinco bancários (o SBC patrocina um e o SBSI patrocina dois). ■







Prestar apoio a todos os sócios através de um sindicalismo de proximidade é a razão de ser do Pelouro de Dinamização Sindical e Sindicalização e dos Órgãos Consultivos do SBN, sublinham José António Gonçalves (coordenador) e António Coimbra



### Pelouro de Dinamização Sindical, da Sindicalização e dos Órgãos Consultivos

## "Os associados constituem o mais

**P – Como poderão caracterizar-se o desígnio e a missão do vosso Pelouro?**

**R –** Em primeiro lugar, pela prestação de todo o apoio aos associados do SBN, através da prática de um sindicalismo de proximidade. Digamos que esta é a razão primeira da nossa existência. Por isso temos vindo a visitar os balcões da área geográfica de influência do sindicato, ou seja, desde a Mealhada até Bragança, através da Direção ou das comissões sindicais de delegação e de empresa, para apoiar e auscultar os anseios de todos os sócios. Convém realçar que temos uma estrutura (composta por 13 comissões sindicais de empresa e 12 de delegação) atuante, dinâmica, eficiente e muito próxima dos sócios, que faz a ponte com a Direção.

**P – Qual o ponto de situação quanto ao cumprimento do ACT?**

**R –** O cumprimento do ACT é algo que nos preocupa muito, designadamente no que respeita às condições de trabalho, ao clima social e ao horário de trabalho. Só neste primeiro ano de mandato já pedimos mais de uma centena de intervenções à Autoridade para as Condições de Trabalho, que – diga-se em abono da verdade –, tem correspondido de forma pronta e atuado cirurgicamente, o que tem permitido uma maior eficácia das ações desenvolvidas.

**P – No que diz respeito à fixação de associados, tudo passa apenas pelo Pelouro?**

**R –** Não, nem tudo, porque o SBN, à semelhança dos outros dois sindicatos verticais – o SBC e o SBSI – tem outras atividades, nomeadamente nas áreas da cultura, do desporto, do lazer e da formação, que nos permitem também alavancar esse objetivo.

#### **Clima de incerteza**

**P – Que análise fazem sobre a situação com que os bancários estão atualmente confrontados?**

**R –** Claramente temos de enquadrá-la no período de incerteza, de preocupação e de grandes pressões, resultantes do incumprimento do ACT com o alegado intuito de cumprimento de objetivos internos dos bancos. Pelo que nos é dado a perceber no terreno, nas inúmeras visitas aos locais de trabalho que efetuamos, existe um clima de apreensão, de instabilidade e de incerteza dos bancários quanto ao futuro do setor. E isto é de tal forma escandaloso e revoltante que temos conhecimento de que muitas instituições estão a admitir apressadamente estagiários, através dos programas do IEF – ou seja, mão de obra barata e pau para toda a colher – o que lhes permite incentivar as rescisões e as reformas antecipadas (neste

caso, registre-se que o número até nem tem sido significativo).

**P – O que pensam para o Pelouro relativamente ao futuro próximo?**

**R –** Tendo em atenção o que está determinado em sede do Código do Trabalho, o SBN está a remodelar a atual rede de delegados sindicais, com o contributo da estrutura. Por outro lado, já solicitámos às comissões sindicais de delegação e de empresa para que com esta rede se aproximarem ainda mais dos associados, através de uma presença também ainda mais assertiva nos balcões e nos serviços centrais, até porque os delegados sindicais são o primeiro ponto de contacto, nos dois sentidos da comunicação, entre o sindicato e os associados, sobretudo relativamente ao conhecimento *in loco* dos diversos problemas que afetam a classe. Por outro lado, pretendemos manter o ritmo de uma visita semestral às áreas sindicais e às instituições bancárias nelas existentes e da área da sede.

**P – No que diz respeito aos reformados, quais os vossos propósitos?**

**R –** Já que nos fala nesse tema, podemos dizer que pretendemos implementar, à semelhança do que foi feito num passado recente, um plano de contacto e de convívio com os nossos associados reformados, que passará por reuniões



## Competências

Integram também este Pelouro todos os restantes membros dos Corpos Gerentes.

Compete em especial ao Pelouro:

- a) Acompanhar, intervir e coordenar as comissões sindicais de empresa, de delegação, de reformados e de Higiene e Segurança no Trabalho, e articular ações conjuntas com as comissões de trabalhadores dos bancos;
- b) Incrementar a sindicalização e fomentar iniciativas que levem a suster pedidos de demissão de associados;
- c) Promover e coordenar o calendário de visitas a balcões, quer na área da sede quer na área das delegações;
- d) Realizar reuniões com as estruturas sindicais para esclarecimentos sobre os processos negociais em curso e outras matérias de índole sindical;
- e) Tem a seu cargo 13 comissões sindicais de empresa, que envolvem 50 pessoas: Banif, Barclays Bank, PLC, BBIC, BBPI, BBVA, BdP, BES, BPP, BST, CEMG, CGD, MBCP e Montepio Crédito - IFC;
- f) Tem a seu cargo as comissões sindicais de delegação, que envolvem 48 pessoas: Aveiro, Braga, Bragança, Chaves, Guimarães, Mirandela, Penafiel, Peso da Régua, S. João da Madeira, Valença, Viana do Castelo e Vila Real;
- g) Tem a seu cargo a Comissão Sindical de Reformados, constituída por sete elementos;
- h) Cerca de 300 delegados sindicais eleitos nas várias instituições bancárias;
- i) Coordenar a atividade dos órgãos consultivos (GRAM - Grupo de Ação de Mulheres, Comissão de Quadros e Técnicos, e Comissão da Juventude, constituídas por cinco elementos cada).

# importante património do SBN"

nas 12 áreas sindicais e no Grande Porto. Estes convívios destinar-se-ão à análise e discussão dos problemas que os afetam, e neles estarão presentes a Comissão Sindical de Reformados e elementos da Direção. Apoiamos, também, anualmente, a comemoração do Dia do Bancário Reformado, do Dia Sénior e de muitas outras iniciativas que promovam o convívio e o bem-estar dos sócios reformados.

### Apoio às Comissões

#### P – Quanto à Comissão de Juventude?

R – Quanto a ela, manterá o seu convívio anual, quando a Direção assim o entender.

#### P – E relativamente à Comissão de Quadros e Técnicos?

R – Este é um órgão de articulação mais difícil, como facilmente se compreende dadas as funções específicas de quem a integra e para quem as iniciativas são dirigidas. Neste momento, estamos a pensar numa forma de mobilizar mais este grupo específico de associados, apesar das dificuldades laborais que lhes são inerentes.

#### P – No que diz respeito ao Grupo de Ação de Mulheres...

R – Bem, o GRAM esteve algo adormecido durante algum tempo, mas

tem vindo a ser bastante reativado, através de uma série de iniciativas que tiveram início em abril e que suscitaram uma resposta muito significativa por parte das associadas. Agora é nosso propósito continuar e aprofundar ainda mais este trabalho, designadamente nas perspetivas cultural, desportiva e de formação, até porque para tal temos continuado a receber inúmeras solicitações. De resto, aproveitamos o ensejo que nos é propiciado por esta entrevista para solicitarmos a todas as colegas, estejam no ativo ou reformadas, que nos façam chegar as propostas que entendam por bem, no sentido de nos transmitirem quais as atividades que mais gostariam de ver realizadas no âmbito deste Grupo. Cá estaremos para as analisar e para, na medida do possível, as pôr em prática.

### Campanha de sindicalização

#### P – O Pelouro está a trabalhar na questão da angariação de novos associados?

R – A Direção encontra-se a analisar a melhor forma de pôr em marcha, a médio prazo, uma campanha de angariação de novos sócios e de fixação dos atuais, o que passa pela sensibilização dos novos elementos recrutados pelas instituições - apesar de serem em número diminuto

-, pela divulgação intensiva da excelência do nosso SAMS e pelo cabal esclarecimento de bancários que não estejam inscritos no SBN, por desconhecimento das reais vantagens comparativas que temos para lhes oferecer.

#### P – Com tantas tarefas pela frente, a estrutura sindical certamente vai ser chamada a um trabalho ainda mais aturado...

R – Sem dúvida. Aliás, pretende-se que tenhamos uma estrutura sindical ainda mais eficiente e ainda mais dinâmica, com resposta sempre pronta para todas as solicitações a que seja chamada. Para tal, vamos efetuar um curso de formação da área sindical, que inclui uma parte de contratação coletiva e outro módulo referente ao SAMS, para que todos os membros da estrutura estejam devidamente habilitados a corresponder aos anseios e às necessidades dos associados e a responder às questões que estes lhes coloquem.

#### P – Fica um espaço para dirigirem uma mensagem aos associados...

R – Os associados do SBN sabem que podem contar com o seu Sindicato nestes momentos de adversidade, de incerteza e de instabilidade no setor. Têm todo o nosso apoio efetivo e incondicional. E é bom não esquecer que o SBN será sempre aquilo que os seus associados quiserem. ■



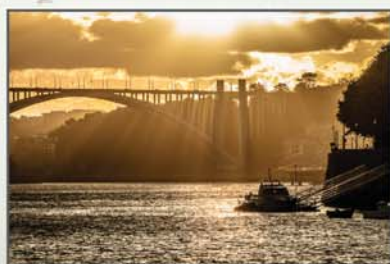




# CONCURSO FOTO FEBASE

Fotos apuradas no mês de junho

## TEMA - COISAS E GENTES DA MINHA TERRA



"Raios de ouro"  
Francisco Oliveira



"Tradições"  
Jorge Araújo



"Inspiração"  
Francisco Oliveira



"Carapau do nosso mar"  
José Polónia



"Embarcação Tradicional"  
Jorge Araújo



"Arcos da Ponte da Barca"  
José Canelas

## TEMA - LIVRE



"Fim de tarde escaldante"  
José Canelas



"O elevador e o fotógrafo"  
José Pinto



"Macro nocturno"  
José Barreiro



"Só"  
Francisco Oliveira



"Natureza"  
João Sales



"Atenção"  
Jorge Araújo