

Revista



FEBASE

Ano V
N.º 48
1,50 €
Dezembro de 2014

Diretor: Delmiro Carreira

Federação do Sector Financeiro



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



Plano Individual de Reforma

Allianz Portugal viola CCT e lei



Congresso mundial
UNI com nova estratégia
de defesa dos trabalhadores

4



Mais um ano negro
para os bancários

10



sumário

Boas Festas

A equipa da Revista Febase deseja a todos os associados e leitores Boas Festas e um Feliz Natal. Esta é por tradição a quadra da boa vontade e da solidariedade, propícia a que deixemos expresso o nosso desejo de que todos juntos contribuamos para ajudar a combater as muitas injustiças sociais que continuam a grassar e se acentuam na nossa sociedade. A revista voltará ao contacto com os leitores em 13 de janeiro.

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
Tomáz Braz – SISEP

Conselho editorial:
Firmino Marques – SBN
Jorge Cordeiro – SISEP
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.: 213 216 090/062
Fax: 213 216 180

Revisão:
António Costa

Grafismo:
Ricardo Nogueira

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

Tiragem: 63.450 exemplares
(sendo 5.450 enviados por
correio eletrónico)
Periodicidade: Mensal
Depósito legal: 307762/10
Registado na ERC: 125 852

DOSSIÊ | IV Congresso Mundial da UNI
União para quebrar barreiras **4**
Nova era no movimento sindical **4**
Perspetivas difíceis para o mundo laboral **6**

CONTRATAÇÃO | Seguros
Allianz Portugal em incumprimento **7**
CCT atualizado **8**
Alterações à convenção coletiva **9**

CONTRATAÇÃO | Banca
Mais um ano difícil para os bancários **10**
Revisão global do ACT: Novo passo atrás **10**
Febase reuniu-se com administração do BBVA **11**
BCP compromete-se a respeitar Memorando **11**
Reformas antecipadas na Unicre **12**
Despedimento coletivo na Parvalorem **12**
Barclays preocupa Sindicatos **12**
Pagamento aos reformados dos 13.º e 14.º meses de 2012:
Relação anula sentença da 1.ª instância **13**

QUESTÕES | Jurídicas
A reforma judiciária e os tribunais de trabalho **14**

Visto de fora
Stresse no Trabalho **16**
Identificar os sinais **16**

TEMPOS LIVRES | Nacional
Bowling: Vitória arrancada a ferros **20**
Pesca: Calendários definidos **20**
Caminhadas Febase: Época encerra com chave de ouro **21**



22

**STAS Actividade
Seguradora**

24

**SISEP Profissionais
de Seguros**

26

**Bancários
Centro**

28

**Bancários
Norte**

30

**Bancários
Sul e Ilhas**



TEXTO: ANÍBAL RIBEIRO

É tempo de protestarmos
contra estes senhores
do poder económico,
que durante tantos anos
obtiveram lucros fabulosos
sem nada distribuir
pelos trabalhadores

É tempo de dizer basta!

O ano que deveria ser dominado pelo fim do protetorado, leia-se fim do programa de assistência, acaba por ser aquele em que o setor financeiro provocou a maior reestruturação com recurso a rescisões por mútuo acordo e despedimentos coletivos.

Cada semana que passa é sempre positiva para o Governo, com os juros da dívida portuguesa a descer, o Banco de Portugal a rever em alta as projeções... parece que o crescimento, a criação de emprego num Estado mais social está ao virar da esquina.

Pena é que um organismo isento, o INE, apresente dados que contrariam toda esta propaganda.

O risco da pobreza e miséria em que vivem cada vez mais portugueses vem contrariar todo o otimismo que os governantes queriam ver em algumas boas notícias económicas.

Os dados do INE mostram que a fome bate à porta de muitos e a miséria assola cada vez mais pessoas.

A pobreza já atinge dois milhões de portugueses. Mas não são apenas os mais pobres a sentir o sufoco do

ajustamento. O machado está sobre o pescoço de cada vez mais pessoas, sobre a classe média, sobre a generalidade dos trabalhadores e reformados.

No atual contexto, o risco de pobreza nos desempregados ultrapassa já a fasquia dos quarenta por cento.

Portugal é, talvez, o país da Europa com a mais baixa taxa de natalidade, o que não surpreende, pois os pais que têm filhos estão ameaçados de pobreza por os terem.

Mas o maior drama tem a ver com o futuro.

O futuro dos desempregados, dos jovens desempregados sem horizontes, dos pais com filhos, sem apoios e com rendimentos diminuídos e cujo futuro foi destruído pela austeridade.

É tempo de nos revoltarmos.

É tempo de protestarmos contra estes senhores do poder económico, que durante tantos anos obtiveram lucros fabulosos sem nada distribuir pelos trabalhadores.

É tempo de dizer basta. ■

União para quebrar barreiras

O mote ficou bem definido na reunião magna da UNI, realizada na África do Sul. O objetivo passa por ir mais além, quebrando cada vez mais barreiras para um futuro melhor. Mas tal só será conseguido com uma forte união entre todos

TEXTOS: PEDRO GABRIEL



Quatro anos depois do Congresso de Nagasaki, a UNI e as suas filiais voltaram a reunir-se em Congresso, desta feita na Cidade do Cabo, África do Sul, de 7 a 10 de dezembro.

Mais de 2000 participantes, oriundos de 420 organizações de 180 países debateram durante quatro dias o futuro do mundo laboral e as novas linhas orientadoras para o sindicalismo, cujo objetivo é dar continuidade ao projeto "Quebrando Barreiras", iniciado em 2010. Em 2018 será a vez de Liverpool receber o Congresso.

Sempre para a frente

"Sempre para a frente, nunca para trás". Foi desta forma que Philip Jennings terminou a sua intervenção na abertura do Congresso. O secretário-geral da UNI afirmou que os objetivos propostos há quatro anos levaram a uma necessidade de apelar à ação, o que tem sido conseguido desde então, tendo aproveitado para elogiar toda a 'família UNI' "por ter trabalho e continuado a trabalhar em conjunto e focada nos objetivos".

Philip Jennings apelou a todos para que não se resignem perante as adversidades, citando Martin Luther King. "O arco do universo moral é longo, mas curva-se em direção à justiça".

O secretário-geral explicou ainda que o lema "Todos Juntos" é a visão da UNI para um mundo mais justo. "Aprendam com a crise e levem para casa a mensagem de que as nossas democracias não existem para servir apenas os mais ricos. O neoliberalismo é uma fraude económica e social".

Nova era no movimento sindical

Sem sindicatos não há democracia, e sem ela a luta por mais e melhores direitos torna-se impossível. Os desafios do movimento sindical estiveram em debate, pois a defesa dos trabalhadores nunca foi tão importante como agora

O trabalhador comum encontra-se numa situação cada vez mais difícil e isolada no seio da economia, com o défice laboral a crescer, os postos de trabalho a serem substituí-

dos pelas novas tecnologias e a natureza das funções a colocar ainda mais responsabilidade sobre os ombros dos trabalhadores.

Esta situação exige uma rápida e pronta atuação por parte do movimento sindical.

São necessárias ideias inovadoras, pois sem uma transformação política e económica profunda os sindicatos correm o risco de desaparecerem ou tornarem-se obsoletos.

O IV Congresso Mundial da UNI foi o ponto de partida para definir uma nova era nos sindicatos, que devem defender salários dignos e empregos decentes como principais catalisadores de criação de riqueza económica e social.

Mudar as regras do jogo

Para atingir tal objetivo, é necessário virar o jogo a favor dos trabalhadores, tomando medidas em quatro áreas essenciais:

Melhores salários e condições – Contrariar energeticamente a tendência de dispersão salarial nas empresas, onde o rendimento, a riqueza e o poder estão apenas ao alcance de alguns;

Redefinir valores e normas das empresas – Atualmente existe uma desconexão entre os valores empresariais – que procuram maximizar o benefício rápido e o progresso económico sustentável –, e o futuro que reparte os frutos da prosperidade económica com trabalhadores e comunidades;

IV Congresso Mundial da UNI



Continuar a lutar

A secretária-geral da Confederação Internacional de Sindicatos fez um discurso apaixonado que elogiou e incentivou o plano "Quebrando Barreiras". "Vocês estão a romper barreiras, a organizarem-se perante a injustiça e a inspirar trabalhadores um pouco por todo o mundo a lutarem por mais direitos e salários justos".

No entanto, Sharon Burrow deixou o aviso. "Devemos celebrar as vitórias mas também planear os próximos anos, pois

temos ainda muito trabalho para colocar este mundo nos eixos".

Burrow afirmou que o movimento laboral será de 200 milhões de pessoas em 2018, pelo que é necessário "continuarmos a ser a voz da oposição e do progresso, como maior força democrática do mundo que somos".

Por seu turno, o presidente da UNI, Joe de Bruyn, afirmou que "hoje a UNI está vibrante e viva em todo o mundo".

Sem esquecer Madiba

Passado um ano do desaparecimento de Nelson Mandela, lembrar o histórico líder tornou-se quase obrigatório, ainda para mais realizando-se o Congresso na África do Sul.

Ahmed Kathrada, ativista anti-Apartheid e, tal como Mandela, ex-prisioneiro em Robben Island, recebeu o prémio "Free-

Febase representada

A Febase fez-se representar na Cidade do Cabo ao mais alto nível, através do seu secretário-geral Aníbal Ribeiro, e ainda de Rui Riso e Horácio Oliveira, presidente e vice-presidente do SBSI, respetivamente. Paulo Alexandre, do Pelouro da Contratação, e Vânia Ferreira, da Comissão de Juventude, também marcaram presença, assim como o presidente do SBC, Carlos Silva.



dom from Fear" e num discurso emotivo afirmou que "não importava se falava com reis, rainhas, camponeses ou aristocratas, Madiba tratava todos como iguais".

Kathrada considerou que o mundo sente a falta da humanidade e do conforto que a presença de Mandela conferia a todos, independentemente da idade ou cor.

Antes do Congresso, havia sido depositada uma coroa de flores no Porto Nelson Mandela. ■

Os eleitos

No Congresso foram eleitos os novos dirigentes para o quadriénio 2014-2018. Entre eles destacam-se Philip Jennings (reeleito secretário-geral), Ann Selin, (presidente da UNI Global), Lee Fishwick (UNI Juventude) e Denise McGuire (UNI Igualdade de Oportunidades).

Bom para os sindicatos, bom para a sociedade – Os argumentos macroeconómicos devem promover a ideia de que o verdadeiro motor da saúde económica centra-se em salários dignos e empregos decentes;

Reforçar a negociação coletiva – Os sindicatos devem ter espaço à mesa para redesenhar um sistema económico alternativo para o bem das pessoas e do planeta.

Criar empregos de qualidade

O movimento sindical deve centrar-se na luta pela criação de um modelo económico alternativo, gerador de riqueza e que inclua empregos de alta qualidade como elemento fundamental.



Costuma descrever-se o emprego como o equivalente económico ao direito de voto. O sistema atual está pouco disposto a criar suficientes em-

pregos decentes e o movimento sindical terá de ter a imaginação e os meios para contrariar essa tendência. ■

Perspetivas difíceis para o mundo laboral

É urgente alterar as atuais tendências do mundo laboral: o número de empregos bem remunerados e de qualidade deve crescer de forma substancial

O mercado de trabalho tem vindo a redefinir-se um pouco por todo o mundo devido ao impacto de vários fatores que contribuem para a insegurança no emprego e o aumento de trabalhos precários. As consequências são nefastas para todos os trabalhadores, em especial para os menos qualificados.

O fosso cada vez maior entre as competências disponíveis e as necessidades do mercado de trabalho ameaça fazer parte do futuro do mundo laboral.

As mudanças...

Para a mudança do mercado de trabalho contribuíram vários fatores, dos quais se destacam:

Menor crescimento económico e incerteza financeira – O recuo tem vindo a verificar-se, com um PIB mundial de 4,1% ao ano em 2010 e 2,2% em 2013. Prevê-se que o crescimento do PIB cairá anualmente, em média, 3,6% até 2020.

No passado, o crescimento económico foi vital para a criação de emprego, pelo que é fácil constatar que o contrário trará mais desempregados. Em 2018, serão 215 milhões em todo o mundo.

Demografia – A mudança demográfica é a tendência global que tem impacto



mais forte na configuração do futuro mercado de trabalho. A mão-de-obra mundial é atualmente de 3.100 milhões de pessoas, prevendo-se um aumento para 3.500 milhões em 2020, à medida que a população em idade de trabalhar vá aumentando nos países em vias de desenvolvimento. As mulheres são as mais afetadas pelo desemprego – 6,4% em 2013, contra 5,8% nos homens. A crise reflete-se também no desemprego jovem, com 74,5 milhões de desempregados entre os 15 e os 24 anos. Um maior número de pessoas em idade ativa fará com que seja necessário criar cerca de 600 milhões de postos de trabalho até 2020 para manter a proporção existente antes da recessão;

Transformação tecnológica – O crescimento explosivo do papel da tecnologia no trabalho e na sociedade é uma realidade. Os modelos tradicionais de negócio deram lugar ao comércio virtual de produtos e serviços. Esta transformação provocou e continuará a provocar a eliminação de postos de trabalho de nível médio. Estima-se que 47% dos postos de trabalho na UE corram o risco de serem informatizados nas próximas décadas. O progresso tecnológico leva a que as máquinas façam cada vez mais o trabalho dos homens.

...e as consequências

As mudanças no mercado de trabalho acarretam consequências. Contrariá-las leva a novos desafios:

Défice de emprego – É encontrado na diferença entre o número de pessoas que procuram trabalho e o número de empregos disponíveis. A participação das mulheres no mundo laboral é essencial para o crescimento e criação de emprego, uma vez que poderá adicionar entre 20% a 60% ao PIB mundial;

Polarização – Um dos impactos mais previstos no mercado de trabalho será

O que é um bom emprego

A New Economics Foundation (NEF) define um bom emprego como aquele que cumpra os determinados requisitos. Alguns investigadores tendem a dar prioridade aos pontos 1, 2, 3 e 5, uma vez que estão mais relacionados com o bem-estar pessoal.

Eis os requisitos:

1. Proporcione rendimento digno, suficiente para participar ativamente na sociedade e alcançar uma vida plena;
2. Proporcione níveis razoáveis de satisfação no trabalho e a oportunidade de progressão de carreira;
3. Seja razoavelmente seguro;
4. Não implique deixar a comunidade onde se está inserido;
5. Não implique jornadas de trabalho longas;
6. Não ameace a sustentabilidade do meio ambiente.

um aumento na desigualdade de rendimentos. O salário nos empregos qualificados aumentará, ao passo que nos menos qualificados sofrerá uma queda. A desigualdade é mais evidente nas grandes multinacionais, onde os salários fora de controlo dos administradores contrastam com os baixos rendimentos dos que trabalham em lojas, restaurantes ou cadeias de produção;

Qualidade e vulnerabilidade – A precariedade é cada vez mais evidente. Os trabalhadores enfrentam não só insegurança e desemprego potencial como estão condenados a empregos de baixa qualidade. Para além da vulnerabilidade, a competição pelo posto de trabalho também aumenta, criando muitas vezes dificuldades em conciliar a vida profissional com a pessoal;

Procura de qualificações – Existe, ao mesmo tempo, necessidade de trabalhadores altamente qualificados e um número cada vez maior de jovens desempregados. Isto supõe uma contradição, já que os jovens desempregados representam uma fonte de talento por explorar. A formação e educação serão peças-chave, tal como garantir aos menos qualificados um salário digno. A escassez de trabalhadores altamente qualificados é um entrave ao crescimento das empresas. ■

Onde estarão as oportunidades?

Saber onde estarão as melhores oportunidades de trabalho nos próximos 10 ou 20 anos torna-se num exercício incerto. No entanto, perceber as tendências atuais e o seu reflexo nas regiões geográficas e setores de emprego pode ajudar os analistas a antever perspectivas e a preparar todos, nomeadamente os sindicatos, para os desafios do futuro mundo laboral.

No caso da UE, prevê-se que continue a expansão do setor dos serviços e o da produção de bens voltará a crescer em termos nominais. O setor da saúde e assistência social e os serviços profissionais e empresariais terão o crescimento de emprego mais acentuado.

No setor financeiro, o número de empregos em 2022 será de 8.537 milhões, um aumento de 751 milhões relativamente a 2012.



PIR-Plano Individual de Reforma

Allianz Portugal em incumprimento

A empresa não prestou qualquer informação aos trabalhadores sobre a sua contribuição para o plano de reforma, como estava obrigada pelo CCT e pela lei. Os Sindicatos pediram já a intervenção da Autoridade para as Condições de Trabalho e do Instituto de Seguros de Portugal

TEXTO: **JOSÉ LUÍS PAIS***

Nos termos do atual CCT em vigor desde janeiro de 2012, nomeadamente no capítulo IX (cláusulas 48.^a e 49.^a) e anexo V, está previsto que "todos os trabalhadores no ativo em efetividade de funções, com contratos de trabalho por tempo indetermina-

do, beneficiarão de um Plano Individual de Reforma - PIR, em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual substitui o sistema de pensões de reforma previsto no anterior Contrato Coletivo de Trabalho".

A este propósito, a primeira contribuição da empresa deveria ter ocorrido no final de 2012, para os trabalhadores admitidos entre 22 de junho de 1995 e 31 de dezembro de 2009.

Para os trabalhadores admitidos depois de 1 de janeiro de 2010, no ano seguinte àquele em que completaram dois anos de prestação de serviço efetivo.

Os trabalhadores admitidos antes de 22 de junho de 1995, deveriam ter a primeira contribuição em 2015. Esta disposição foi alterada agora, conforme o novo acordo do CCT, antecipando esta contribuição para 2014.

Conjugando estas normas com o disposto no decreto-lei n.º 12/2006, de 20 de janeiro, é devida informação aos participantes (trabalhadores da Allianz Portugal).

Sem resposta

Ora tal não sucedeu, pois, até à data, a entidade patronal não prestou qualquer informação aos seus colaboradores: nem no que concerne às características do plano nem no respeitante às respetivas contribuições.

O STAS por duas vezes interpelou a administração para o cumprimento desta obrigação. Nunca obteve qualquer resposta, mantendo-se o incumprimento.

Face a esta situação, única no setor, foi enviado, quer à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), quer ao Instituto de Seguros de Portugal (ISP), um pedido de intervenção nesta matéria, de todo inusitada por parte da Allianz Portugal.

O mesmo será feito junto da sede da empresa.

Os Sindicatos vão manter toda a atenção nesta tão importante matéria, relevante para a vida dos trabalhadores. ■

*Vice-Presidente do STAS



CCT atualizado

Os Sindicatos da Febase acordaram com a APS melhorias no Contrato Coletivo de Trabalho negociado em 2012. Aumento do subsídio de refeição e introdução do apoio escolar são algumas das novidades

TEXTO: **JOSÉ LUIS PAIS***

O Contrato Coletivo de Trabalho, publicado no BTE n.º 2 de 15 de janeiro de 2012, originou que abordássemos na revista Febase n.º 28, de dezembro daquele ano, entre outros factos significativos, um da maior relevância.

Na nossa opinião de então, antevia-se uma "porta aberta" para futuras negociações:

..."O novo Contrato Coletivo de Trabalho demonstra não apenas a nossa razão e capacidade para defender e resolver os problemas que se colocam aos trabalhadores que representamos". E mais adiante: "...o que nos permite disputar novas negociações".

Na realidade, com a concretização do CCT em 2012 ficou, repetimos, o cami-

nho aberto a novas soluções que permitam, simultaneamente, a correção de um ou outro aspeto menos perfeito do referido CCT e à introdução de outras garantias.

Foi exatamente o que acabou de acontecer.

Com a envolvimento dos sindicatos do setor segurador da Febase – STAS e SISEP – e a Associação Portuguesa de Seguradores (APS) concretizou-se um novo acordo, consubstanciado em alterações ao CCT em vigor na atividade seguradora.

Foi possível alcançar alguns benefícios importantes e melhorar outros.

Melhorias

Resultado deste desfecho: atualização da verba do subsídio de almoço; inclusão, no prémio de permanência, das faltas justificadas que poderão suceder à alta hospitalar, e aumento do número de faltas justificadas a considerar; melhoria da comparticipação das empresas para o PIR nos anos de 2014 e 2015, e introdução de apoio escolar.

A negociação do CCT é sempre um facto de realce para a vida laboral de todos nós, pelo que se tornou necessário contribuir conscientemente para a otimização dos resultados também agora obtidos. Consideramos, todavia, e disso assumimos a inteira responsabilidade, ter atingido o possível numa

conjuntura deveras desfavorável para a contratação coletiva no nosso País.

Defender os trabalhadores

Infelizmente há quem continue apostado na rotura, como ficou demonstrado com a recusa em subscreverem o CCT de 2012.

Tudo têm feito no sentido de construir teses que lhes sirvam de justificação para o efeito. Assim se compreende também os habituais ataques a uma postura sindical empenhada em salvaguardar os superiores interesses dos trabalhadores.

Contudo, não foi por acaso que um número significativo de trabalhadores, seus associados, lhes viraram costas em 2012, para aderirem ao atual CCT.

Quaisquer que venham a ser os argumentos invocados e a natureza da contestação, não estaremos dispostos a continuar a alimentar guerrilhas.

O nosso trabalho não permitirá dispersar os nossos esforços em lutas estérteis e prejudiciais aos interesses dos trabalhadores. Nesse sentido, quem assim procede pode estar certo de que não perderemos mais tempo em fúteis discussões.

A nossa prática e os resultados obtidos continuarão a dar a devida resposta. ■

**Vice-Presidente do STAS*

Alterações à convenção coletiva

As partes outorgantes do CCT do setor segurador procederam nele às seguintes alterações:

Artigo primeiro

São alterados a cláusula 41.^a, o Anexo II e o Anexo V, os quais ficam com a seguinte redação:

Cláusula 41.^a (Prémio de permanência):

N.º 2. a) Não ter dado mais do que vinte faltas justificadas no conjunto dos cinco anos a que respeita a contagem para atribuição do prémio pecuniário;

N.º 5. a) As justificadas, até quatro por ano;

N.º 6 – As faltas justificadas que decorram de internamento hospitalar, incluindo o dia anterior ao internamento e os trinta dias subsequentes à alta hospitalar, bem como as devidas a acidente de trabalho ao serviço da empresa, não são consideradas para efeitos do disposto nos anteriores números 2 e 5.

Anexo II

B - Subsídio diário de refeição (cláusula 35.^a) – € 9,75

Anexo V

(Plano Individual de Reforma)

1 – Tendo em conta o disposto na cláusula 49.^a, o empregador efetuará anualmente contribuições para o plano individual de reforma (PIR), de valor correspondente às percentagens indicadas na tabela seguinte, aplicadas sobre o ordenado base anual do trabalhador:

| Ano Civil | Percentagem de contribuição para o PIR |
|-------------|--|
| 2012 | 1,00% |
| 2013 | 2,25% |
| 2014 | 2,50% |
| 2015 | 3,25% |
| e seguintes | |

Artigo segundo

São aditadas ao CCT referido no artigo anterior as cláusulas 47-A e 58-A, com a redação seguinte:

Cláusula 47.^a - A (Apoio escolar) – Nova:

1 – Os trabalhadores com filhos a cargo, em idade escolar obrigatória,



O grupo negociador dos Sindicatos e da APS

inscritos em estabelecimentos de ensino básico ou secundário, têm direito a uma comparticipação nas despesas escolares, correspondente a metade do valor despendido com a aquisição dos manuais escolares adotados pelo agrupamento escolar ou pela escola onde os filhos estiverem matriculados.

2 – A comparticipação referida no número anterior terá como valor máximo o equivalente a 1/3 do IAS (Índice de Apoios Sociais) por cada educando, e a sua atribuição depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos respeitantes ao trabalhador:

- Tenha obtido informação positiva na avaliação de desempenho profissional referente ao ano anterior ao da solicitação da comparticipação;
- Não tenha sido punido disciplinarmente nos últimos doze meses, nem contra ele esteja pendente ação disciplinar que venha a ser julgada procedente.

3 – Com o pedido de pagamento da comparticipação, o trabalhador deve entregar o original do comprovativo de aquisição dos manuais escolares, emitido há menos de dois meses, e fazer prova da matrícula do educando em estabelecimento de ensino da rede escolar autorizada pelo Ministério competente, bem como da lista dos manuais escolares adotados para o ano a que respeita a matrícula.

4 – O empregador pode optar por pagar a comparticipação para apoio escolar através da atribuição de "vale social de educação", ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalha-

dor tem direito nos termos desta cláusula.

Cláusula 58.^a - A (Contribuição extraordinária para o PIR – norma transitória) – Nova:

1 - O empregador fará uma contribuição extraordinária para o plano individual de reforma dos trabalhadores, de valor correspondente a 1,25% do respetivo ordenado base anual auferido no período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2014, que reúnam cumulativamente as condições seguintes:

- Tenham sido admitidos na empresa em data anterior a 31.12.2012 e prestem efetivamente trabalho na mesma desde, pelo menos, aquela data, na modalidade de contrato de trabalho sem termo;
- Tenham obtido informação positiva na avaliação de desempenho profissional realizada em 2014.
- Os respetivos contratos de trabalho estejam em vigor em 31.12.2014.

2 – A contribuição para o PIR prevista no número anterior tem caráter extraordinário, sendo efetuada uma única vez, até 31 de janeiro de 2015, é autónoma e é acumulável com as contribuições anuais que resultam do disposto na cláusula 49.^a e Anexo V do CCT.

Artigo terceiro

1 – A cláusula 58.^a - A entra em vigor na data da publicação da presente alteração no Boletim de Trabalho e Emprego.

2 – As restantes alterações efetuadas no CCT entram em vigor no dia 1 de janeiro de 2015. ■



Mais um ano difícil para os bancários

Prestes a chegar ao fim, 2014 não deixa saudades aos trabalhadores. Às rescisões por mútuo acordo em várias instituições de crédito juntam-se os despedimentos coletivos no BBVA e na Parvalorem. O resultado é invariavelmente o mesmo: mais desemprego no setor

TEXTOS: **ELSA ANDRADE**

A crise nacional continua a afetar o negócio bancário e as empresas do setor reestruturam-se, redimensionando a rede de balcões, as áreas de intervenção – e os quadros de efetivos.

A maioria das instituições de crédito foi confrontada com a diminuição de atividade num momento de particular fragilidade devido a erros de gestão passados, que obrigou a recorrer à linha de recapitalização estatal, com as contrapartidas impostas.

Nos últimos anos a banca a operar em Portugal reduziu milhares de postos de trabalho, num movimento de contração que parece ainda não ter terminado. O caso mais recente é o do BBVA, que optou pela solução mais radical e desencadeou o despedimento coletivo de 177 trabalhadores.

Este caso junta-se aos do BCP e do Barclays, o primeiro com um processo de dispensa de trabalhadores que implica ainda um ajuste salarial, e o segundo com o terceiro plano em curso, abran-

gendo 350 a 400 bancários. Em ambos os bancos as saídas são negociadas, através de rescisões individuais de contrato ou reformas antecipadas.

Prossegue também por resolver a situação dos trabalhadores da Parvalorem, veículo criado pelo Estado para assumir os ativos tóxicos do BPN. A pretensão do Governo é libertar-se de cerca de metade dos efetivos da empresa pública.

Minorar perdas

Os Sindicatos da Febase têm tentado minorar as consequências destas situações, propondo soluções alternativas à desvinculação de trabalhadores. Quando tal não é possível, têm acordado condições sociais mais vantajosas para os trabalhadores que abandonem a banca.

Os Sindicatos mantêm sob escrutínio a ação dos bancos, de forma a não permitirem que os trabalhadores sejam pressionados a aceitar propostas que querem rejeitar – como aconteceu recentemente no BCP – e disponibilizando todo o apoio jurídico e sindical necessário (ver texto pág. 11).

Também ao nível da negociação coletiva 2014 foi muito complexo. Ao fim de dois anos e meio de negociações para a revisão global do ACT, o entendimento entre Sindicatos e instituições de crédito ainda não foi possível.

No entanto, a Febase tem logrado reverter parcialmente as posições iniciais da banca, cuja pretensão era a desregulamentação total das relações laborais no setor. ■

Revisão global do ACT

Novo passo atrás

Febase e IC continuam divididas nas matérias nucleares da convenção coletiva. A banca voltou a manifestar indisponibilidade para alterar a sua posição

Na reunião de revisão global do ACT do setor bancário que se realizou no dia 25 de novembro ficaram mais uma vez patentes as divergências entre a Febase e as instituições de crédito

(IC) subscritoras da convenção, o que representou um passo atrás nos desenvolvimentos verificados nas últimas sessões.

Em causa estão matérias fundamentais como promoções por mérito e por antiguidade, descanso semanal e prémio de antiguidade.

Os representantes das IC reafirmaram a indisponibilidade da banca para alterar a sua posição relativamente àquelas matérias, argumentando que já houve uma evolução face à sua posição inicial com o objetivo de aproximação às pretensões da Febase e

assim facilitar um entendimento, tendo atingido o limite.

A Febase manteve igualmente a sua posição, considerando que a evolução registada não é suficiente para salvaguardar os interesses dos trabalhadores.

Por outro lado, e ao contrário do que tinha ficado apazado, o grupo negociador das IC não respondeu a um número significativo de propostas apresentadas pela Febase. A reunião terminou num impasse, face o braço-de-ferro entre as partes. Nova sessão ficou agendada para 18 de dezembro. ■

Febase reuniu-se com administração do BBVA

A administração do banco espanhol afirmou à Federação estar disponível para melhorar as condições sociais inicialmente apresentadas aos trabalhadores alvo de despedimento coletivo

Em resposta à sua solicitação, a Febase foi recebida no dia 1 de dezembro pela administração do BBVA, representada por um administrador e pela Direção de Recursos Humanos, para obter esclarecimentos sobre o processo de despedimento coletivo em curso e propor soluções alternativas.

Na reunião, a Febase expôs as suas preocupações, preconizando alternativas possíveis ao despedimento coletivo que têm sido utilizadas em situações idênticas por várias instituições de crédito, quer nacionais quer estrangeiras, entre as quais se destaca o recurso a reformas antecipadas – já utilizadas em tempos pelo BBVA – e a rescisões por mútuo acordo negociadas individualmente.

Os representantes do banco afirmaram que o despedimento coletivo em

curso – cujo processo está a ser desenvolvido através da Comissão de Trabalhadores, o interlocutor legal – foi a última medida apurada como solução para o problema do BBVA em Portugal, que passa, nomeadamente, pela redução do número de trabalhadores e de custos com pessoal.

Condições mais vantajosas

Por outro lado, e após insistência da Febase na procura de outras soluções, a administração afirmou a disponibilidade do banco para, na fase seguinte de negociações própria desse processo, acordar soluções diferentes das inicialmente anunciadas na fase de Informações, entre as quais o alargamento do montante da mensalidade a tomar em conta – acrescentando-lhe, além da retribuição base e diuturnidades, outras prestações retributivas – e, ainda, o aumento do fator a utilizar no cálculo da compensação inicialmente indicada de 1,3 meses por cada ano de trabalho no banco.

A administração garantiu ainda à Febase que o banco se disponibilizará para acordar soluções para os empréstimos em curso, quer referentes aos créditos habitação quer os relativos a outros fins que foram concedidos aos trabalhadores atingidos.

Quanto à proposta de reformas antecipadas como medida alternativa de-



fendida pela Febase, o banco adiantou que até ao momento não foi possível equacioná-la, dados os encargos que representa e que se refletiria no valor das indemnizações a pagar aos restantes trabalhadores envolvidos.

A Febase chamou ainda a atenção para a sua disponibilidade para equacionar a manutenção do apoio aos trabalhadores na área da saúde, matéria que não teve acolhimento por parte do banco.

Mais uma vez, a Febase reafirma aos trabalhadores seus associados que, perante dúvidas que surjam, devem dirigir-se aos respetivos sindicatos para serem esclarecidos. ■

BCP compromete-se a respeitar Memorando



A conduta futura do banco no processo de rescisões por mútuo acordo será enquadrada pelo Memorando de Entendimento acordado com os Sindicatos, garantiu a administração do BCP.

A Febase reuniu-se com a comissão executiva liderada por Nuno Amado no dia 25 de novembro, para obter esclarecimentos sobre as cartas que o banco estava a enviar aos trabalhadores.

Recorde-se que nessas missivas o BCP informava os trabalhadores destinatários de que no âmbito do processo de reestruturação em curso não tinha condições para assegurar os seus postos de trabalho, disposição que mereceu de imediato uma forte reação da Febase.

Na reunião, a comissão executiva garantiu à Febase que o procedimento do banco daqui para o futuro desenvolver-se-á no quadro do Memorando de Entendimento acordado com os Sindicatos.

Ficou igualmente salvaguardado o direito dos trabalhadores que receberam as cartas do banco a ocuparem os seus postos de trabalho.

O plano de reestruturação do Millennium bcp prosseguirá no respeito total pelo Memorando de Entendimento e pelo compromisso assumido pelo banco com o Estado português e a DGComp, adiantou ainda. ■

TEXTOS: **INÊS F. NETO**

Reformas antecipadas na Unicre



Cerca de três dezenas de trabalhadores deixaram os quadros da empresa gestora de cartões de pagamento, aceitando a reforma antecipada ou a rescisão por mútuo acordo

A Febase reuniu-se com a administração da Unicre, tendo sido informada de que a empresa avançou com um processo de redução de trabalhadores, recorrendo sobretudo a reformas antecipadas e a algumas rescisões de contrato por mútuo acordo.

O processo envolveu cerca de três dezenas de trabalhadores e decorreu de forma pacífica. Alguns trabalhadores recorreram aos serviços jurídicos do SBSI para obter esclarecimentos.

Por solicitação da Febase à administração da empresa de gestão e emissão de cartões de pagamento, ficou decidido que se futuramente houver necessidade de recorrer novamente a este tipo de medidas debatê-las-á previamente com a Federação – ao contrário do que aconteceu desta vez.

A Febase aconselha os trabalhadores da Unicre a contactarem os respetivos Sindicatos caso venham a confrontar-se com uma proposta desta natureza por parte da empresa. ■

Despedimento coletivo na Parvalorem

Os Sindicatos da Febase continuam a acompanhar com muita atenção o processo de despedimento coletivo na Parvalorem.

Recorde-se que a Federação sempre se opôs a esta decisão, tendo manifestado a sua discordância quer à administração da empresa quer ao Governo.

A Febase mantém a posição de que deveriam ter sido criadas condições para resolver este problema sem recurso à solução adotada.

Entretanto e em resultado de uma reportagem exibida na televisão em que a CNT põe em causa o papel dos Sindicatos, o Secretariado da Febase decidiu proceder ao levantamento das iniciativas levadas a cabo desde o início do processo de venda do BPN até ao momento e dele dar conhecimento não só aos trabalhadores seus associados como aos órgãos de comunicação social.

Os Sindicatos da Federação continuarão disponíveis para prestar apoio jurídico aos sócios. ■

Barclays preocupa Sindicatos

Terminado o prazo estipulado pelo Barclays para a receção de candidaturas ao processo de rescisões, os Sindicatos querem saber quais os planos do banco inglês para Portugal

O prazo de conclusão do terceiro plano de rescisões por mútuo acordo lançado pelo Barclays terminou no dia 23 de novembro, sem que sejam ainda conhecidos os seus resultados. Recorde-se que com esta medida o banco pretendia alcançar a saída de 350 a 400 trabalhadores.

Face à ameaça da administração de avançar com um despedimento coletivo caso não alcançasse o objetivo a que se propunha com o plano de adesão dos trabalhadores às rescisões, os Sindicatos da Febase pretendem saber se essa hipótese está afastada.

A Febase critica a falta de informação do Barclays aos trabalhadores e seus



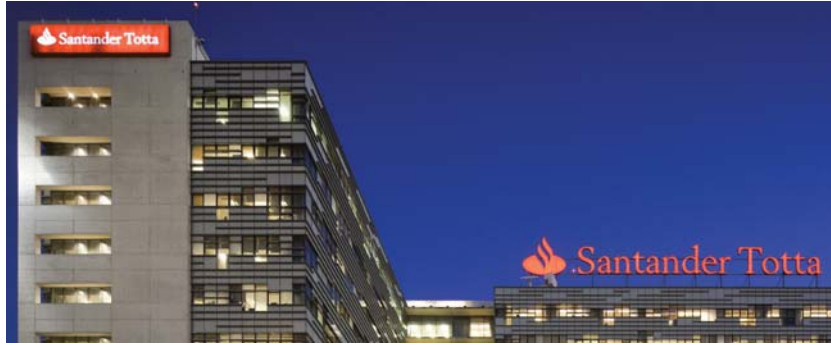
representantes, o que tem dado azo a uma série de especulações que perturbam ainda mais o clima social do banco.

Por outro lado, a Federação quer ser esclarecida sobre os planos do Barclays para Portugal, pois não é possível os trabalhadores continuarem sob constante insegurança relativamente ao seu futuro laboral e pessoal. ■

Pagamento aos reformados dos 13.º e 14.º meses de 2012

Relação anula sentença da 1.ª instância

Dando razão aos Sindicatos, o Tribunal da Relação de Lisboa anulou a sentença da 1.ª instância. Embora não sendo uma decisão definitiva, constitui, para já, uma importante reviravolta no processo e reabre a esperança de recebimento



Como é do conhecimento dos reformados do Banco Santander, este banco propôs no Tribunal do Trabalho de Lisboa em 2012 uma ação judicial contra os Sindicatos dos Bancários e demais entidades que subscreveram o ACT do Sector Bancário no sentido de o Tribunal declarar por sentença que não eram devidos aos pensionistas integrados no regime geral da Segurança Social os valores das mensalidades previstas no ACT correspondentes ao subsídio de Natal e ao 14.º mês, mas apenas a diferença, se diferença houvesse, entre o valor daquelas mensalidades e o das correspondentes pensões do regime geral da Segurança Social, cujo pagamento se encontrava suspenso por força da entrada em vigor da Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro, que aprovou o Orçamento do Estado para 2012.

Visava, no fundo, o banco não pagar as prestações em causa ou complementar as mesmas porque as correspondentes prestações a cargo da Segurança Social estavam suspensas.

Os Sindicatos contestaram esta ação, no sentido de o Tribunal não dar razão ao banco devendo este ser obrigado a pagar tais prestações como sempre havia pago independentemente das disposições da Lei do Orçamento do Estado (LOE), fundamentalmente até tendo em conta uma prática regular do banco de sempre pagar mesmo que a diferença entre as mensalidades previstas no ACT e as pagas pela Segurança Social ser zero.

Entenderam os Sindicatos que o facto de a Lei do Orçamento do Estado ter suspenso o direito à prestação dos reformados e pensionistas não havia extinguido a respetiva obrigação de pagamento a cargo da entidade pública. Mais: na sua qualidade de garantes de uma dívida por elas assumida, as instituições

de crédito deviam continuar a efetuar o pagamento das prestações sociais a que se vincularam no ACT, apesar do disposto no LOE, enquanto não houvesse extinção dos direitos dos beneficiários e das correspondentes obrigações da Segurança Social, até porque o banco sempre subscreveu o ACT sem qualquer reserva, designadamente as cláusulas sobre a Segurança Social dos trabalhadores bancários, aplicando todas as suas disposições a todos os trabalhadores.

Como é sabido, o Tribunal do Trabalho não chegou a realizar a audiência de julgamento e decidiu dar razão ao banco no saneador/sentença sem considerar a necessidade de produção de prova, nomeadamente sobre a prática deste banco de sempre pagar os 13.º e 14.º meses independentemente dos valores a cargo da Segurança Social.

Sindicatos recorrem**

Como seria de esperar, os Sindicatos não se conformaram com tal decisão e recorreram para o Tribunal da Relação de Lisboa, pondo o acento tónico das suas alegações na obrigação do banco em pagar as prestações em causa decorrente de um contrato, o ACT, da sua prática de pagamento ao longo dos anos, do facto de a LOE, neste caso, não se aplicar ao sector privado e da própria inconstitucionalidade das inerentes disposições da lei no que respeita à suspensão de pagamento dos mencionados subsídios aos reformados, tudo questões que o Tribunal do Trabalho não apreciou na sua sentença e, no nosso entendimento, deveria ter apreciado e decidido em conformidade.

Acabámos de ser notificados do acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa que, dando razão aos Sindicatos, decidiu anular

a sentença da 1.ª instância, exatamente pelos fundamentos que invocámos e acima enunciados, ou seja, a falta de pronúncia pelo Tribunal do Trabalho sobre as questões que haviam sido colocadas.

Novos argumentos

Deste modo, a questão continua em aberto e por isso o processo vai regressar à 1.ª instância para que seja feito um julgamento dos factos invocados para então, também com base neles, se decidir em conformidade.

Trata-se de uma decisão muito louvável e que reacende a esperança do recebimento pelos reformados e pensionistas do Santander dos 13.º e 14.º meses então não pagos por força da interpretação que o banco fez da LOE.

Chamamos a atenção de todos os reformados e pensionistas que esta decisão não é uma decisão definitiva, mas, não o sendo, não deixa de constituir, para já, uma importante reviravolta do processo que já tinha uma decisão final.

Apesar de não se tratar de uma decisão definitiva, o simples facto de a sentença da 1.ª instância ter sido anulada representa um importante passo em frente para que novos argumentos e novas provas necessariamente tenham de ser tidos em conta em sede de julgamento.

Não podíamos deixar de trazer ao conhecimento de todos os reformados e pensionistas do Santander esta importante decisão, que contribui decisivamente para que se continue a acalantar a esperança no ganho de causa. ■

*Advogado do SBSI

**Subtítulos da responsabilidade da Redação



A reforma judiciária e os tribunais

As opções que se tomam na criação do Direito afetam-nos diariamente; as opções que se tomam na gestão da aplicação do Direito afetam-nos permanentemente. Esta reforma é disso exemplo

Texto: **JOSÉ PEREIRA DA COSTA***

A reforma judiciária de que tanto se falou no último trimestre de 2014 tem consequências a vários níveis: desde a questão da proximidade dos cidadãos aos seus tribunais, à separação de competências entre tribunais, até à extinção, sem remédio, de tribunais de competência própria.

O mundo do Direito de Trabalho não podia ficar fora desta questão.

Antes de analisarmos o que aqui nos traz, convém enquadrar historicamente o problema.

No âmbito de uma reforma total (e totalitária) do sistema judiciário português, que promete não deixar uma simples parede inteira na antiga estrutura judicial, o Governo, autorizado pela Assembleia da República, decidiu investir na alteração estrutural do mapa judiciário.

Para tanto, decidiu extinguir os círculos judiciários e criar as grandes Comarcas, equiparadas aos antigos distritos – apesar da extinção destes.

Nesta transfiguração total da sede de Comarca, foram criados novos tribunais (poucos) e extintos outros (demasiados). Saliente-se, no entanto, que o termo Tribunal como o conhecemos desvaneceu-se, sendo substituído por Instância (Central ou Local).

Nesta proposição nem sempre bem percebida, os tribunais locais passaram

a ser analisados em três lógicas distintas (antes de ser ditada a sua manutenção ou extinção): o fator populacional, o fator económico e a proximidade com outros tribunais.

Esta lógica de análise funcionou como se toda a reforma judiciária se tratasse de uma questão matemática simples, que podia ser aplicada em todo o território, sem conhecer as especificidades de cada região.

Redução efetiva**

No âmbito do Direito do Trabalho, a questão que aqui nos traz, a régua da matemática funcionou como uma chapa: a extinção de Tribunais efetivou-se, para perda, como veremos, do trabalhador.

O exemplo paradigmático é a margem sul de Lisboa: o Barreiro tinha uma secção e Almada duas, foram extintas as duas de Almada e criada uma nova no Barreiro, todas integra-



ção laboral, na dinâmica da empresa, o Direito do Trabalho deve funcionar como o fiel da balança, que reequilibra as posições subjetivas – questão que tem vindo a ser debatida, em claro prejuízo dos trabalhadores, considerando a desregulamentação das relações laborais e as sucessivas alterações à legislação laboral. Esse ponto de equilíbrio é efetivado, em última chamada, quando toda a negociação falha, nos tribunais do trabalho.

Nesta sequência, a propositura das ações junto dos tribunais de trabalho e o início da lide pressupõem, mais aqui do que em qualquer outro ramo do Direito, dada a matriz social, a celeridade da aplicação do Direito – só assim se fazendo Justiça.

Essa celeridade terá como consequência imediata a resolução da lide em tempo oportuno, assim compondo a relação laboral (independentemente do resultado).

Este princípio que tem vindo a desvanecer-se, para mal da aplicação do Direito do Trabalho, deve ser assente em pressupostos constitucionais, nomeadamente o sagrado princípio da tutela jurisdicional efetiva, pilar fundamental do Estado de Direito Democrático.

Terá o novo mapa Judiciário respeitado esta regra? Atendendo à extinção de

secções Laborais (sociais) por todo o País, a resposta deve ser simples: não!

Como é evidente (e aqui apelamos à matemática), se em determinada circunscrição, ainda que, agora, imaginária, considerando a criação das grandes Comarcas, se verificar a redução de um terço das secções dos tribunais do trabalho, a pendência das ações terá, no mínimo, de aumentar em um terço.

Esse aumento de tempo entre a entrada da ação e a decisão final, com trânsito em julgado, não tem qualquer justificação e só poderá funcionar (ainda que nas ações com ganho de causa) contra o trabalhador.

Paradoxalmente, ou talvez não, é nas ações em que o trabalhador tem mais expectativas de vencimento que este problema se coloca com maior acuidade: a pendência levará, perante a redução, por exemplo, do número de meses de atribuição do subsídio de desemprego, nas ações de impugnação do despedimento, a que o trabalhador aceite um acordo em condições mais desfavoráveis, mas essenciais à sua economia doméstica.

Respeito pela Justiça

A legítima expectativa das partes é a resolução rápida e justa do litígio labo-

de trabalho

das na comarca de Lisboa. Confuso? Talvez.

Vejamos a lógica: estando a Comarca centralizada em Lisboa, que mantém o Tribunal de Trabalho, com extinção de duas secções, passa a existir só mais uma Instância laboral, com duas secções. A verdade é simples: onde antes estavam três secções, passamos a ter duas (Sul do Tejo); onde antes estavam 13, passamos a ter 10 (toda a Comarca de Lisboa, incluindo o Sul do Tejo).

Chamem-lhe o que pretenderem chamar, há uma clara e inequívoca redução das Instâncias Laborais – lógica essa que foi aplicada em praticamente todas as Comarcas criadas.

Prejuízo do trabalhador

Os tribunais do trabalho são o último amparo do Direito do Trabalho e, por isso, a derradeira instância do trabalhador. Perante o desequilíbrio da rela-



ral. Qualquer reforma judiciária deve ter essa equação em mente. Se assim é, como podemos admitir a extinção de tribunais do trabalho?

Salientamos, por último, o respeito que temos à palavra Tribunal, enquanto órgão de administração da Justiça – legitimado constitucionalmente e, por isso, de administração democrática da Justiça. Esse termo parece ter caído em desuso perante a reforma. Neste trabalho, como viram, é utilizado indiscriminadamente, mas sempre referindo-se à Justiça!

As opções que se tomam na criação do Direito afetam-nos diariamente. As opções que se tomam na gestão da aplicação do Direito afetam-nos permanentemente. Esta reforma é disso exemplo. ■

*Advogado do SBSI

**Subtítulos da responsabilidade da Redação



O desajustamento entre as exigências do ambiente de trabalho e as competências e recursos do indivíduo tem consequências físicas e psicológicas no trabalhador

Nas últimas décadas as sociedades têm estado envolvidas num conjunto de transformações económicas, sociais e humanas a um ritmo cada vez mais acelerado, que as estão a tornar cada vez mais competitivas e caracterizadas por uma pressão constante que coloca antigos e

novos desafios aos profissionais, pressão esta que frequentemente é maior do que o que é desejável. Estas mudanças conduziram as empresas a adotarem novos modelos de gestão, os quais ocasionaram profundas mudanças no mundo do trabalho. Em virtude destas modificações, torna-se difícil responder de forma ativa às pressões e às exigências e manter simultaneamente um equilíbrio emocional e psicológico.

O stress profissional surge como uma das principais consequências deste contexto, tendo a sua abordagem recebido bastante atenção por parte dos investigadores e das empresas. Para além do mais, o trabalho do indivíduo constitui um dos domínios centrais na vida humana, logo a seguir à família e à saúde, integrando grande parte do tempo da pessoa, quer a trabalhar, quer a formar-se para trabalhar.

Conrad (1988) estima que os indivíduos passem, no trabalho, cerca de um terço das horas em que estão acordadas. Portanto, o trabalho surge como um local e uma atividade importante para os indivíduos e dele esperam, e criam, expectativas de obtenção e experimentação de dimensões positivas, embora nem sempre são as que conseguem obter.

Identificar os sinais



Há sinais exteriores de stress que pode reconhecer, em si e nos outros. Eis alguns exemplos:

Sinais psicológicos

- Ansiedade ou medo
- Apatia
- Esquecimento
- Dificuldades de concentração
- Baixa autoestima
- Ideias fixas
- Perda de consciência/controlo

Sinais comportamentais

- Agressividade
- Comportamento impulsivo
- Comportamentos de risco

Sinais fisiológicos

- Boca seca
- Fadiga
- Dores de cabeça
- Sensações alternadas de calor e frio
- Entorpecimentos/tremores
- Batimentos do coração
- Suores
- Desmaio ■

Pressão nas instituições financeiras*

O stresse em contexto profissional tem-se tornado um tópico comum na comunicação social, nas revistas e jornais técnico-profissionais, bem como nos jornais científicos, encontrando-se integrado no vocabulário diário.

É comum ouvirmos expressões como "ando stressado", "hoje foi um dia stressante" ou "é só stress". Mas o que significa realmente "estar stressado"? O stresse profissional traduz o desajustamento entre as exigências do ambiente de trabalho e as competências e recursos do indivíduo. Ou seja, aquilo que é exigido ao profissional vai para além daquilo que ele pode dar.

Estas exigências podem ser de diferentes tipos, como exigências de papel, interpessoais, físicas, cognitivas, emocionais, associadas às políticas organizacionais e/ou às condições de trabalho, etc.

As diferentes fontes de stresse presentes no ambiente de trabalho não operam de forma isolada, mas sim de modo aditivo ou interativo, podendo um trabalhador estar sujeito a múltiplas fontes de stresse simultaneamente, o que torna ainda maior o desafio de gestão e adaptação.

No atual contexto socioeconómico as instituições financeiras e consequentemente os seus colaboradores são alvo de fortes pressões. A pressão de tempo, excesso de trabalho que se traduz num excesso de número de horas de trabalho, clientes insatisfeitos, pressão para a produtividade e cumprimento dos objetivos, falta de apoio das chefias, competitividade que estimula o individualismo são algumas das fontes de stresse a que os bancários e os trabalhadores dos seguros estão sujeitos no seu dia-a-dia laboral.

Consequências

Em termos das consequências da exposição continuada às condições deflagraadoras do processo de stresse, pode a mesma levar o indivíduo a apresentar problemas comportamentais, médicos e psicológicos. De acordo com Ferreira e Assmar (2008), as alterações comportamentais constituem os primeiros e mais visíveis sintomas, revelando-se no aumento do consumo de álcool e outras drogas, no consumo de tabaco, na maior propensão a sofrer acidentes, etc.

Os problemas médicos referem-se à diminuição da resistência a doenças, ao

Bibliografia

Gonçalves, S.P. (Coord.) (2014). *Psicossociologia do Trabalho e das Organizações: Princípios e práticas*. Lisboa: Lidel.

Gonçalves, S.P. (2013). *Stress e bem-estar no trabalho: da definição aos modelos teóricos*. Lisboa: Sociedade Portuguesa de Medicina do Trabalho (disponível em <http://www.spmtrabalho.com>).

Serra, A. Vaz (2000). *O stress na vida de todos os dias*. Coimbra: Adriano Vaz Serra.

Vivek, M., & Janakiraman, S. (2013). A survey on occupational stress of bank employees. *International Journal of Management*, 4(6), 36-42.

surgimento de complicações cardíacas e de problemas gástricos, etc. Os resultados empíricos revelam relações significativas e inversas, entre os stressores e a saúde. Por outro lado, parece existir uma relação direta e positiva da maioria destes stressores e as doenças coronárias.

Já as consequências psicológicas manifestam-se em problemas familiares, distúrbios de sono, ansiedade, depressão, queixas psicossomáticas, etc. Diversos estudos revelam relações significativas e inversas entre os stressores e o bem-estar psicológico, a estabilidade das relações conjugais e familiares e o bem-estar geral e saúde mental. Uma das reações afetivas crónicas ou extremas ao stresse profissional é o burnout, síndrome de natureza tridimensional, caracterizada por sentimentos de exaustão emocional, de cinismo e de despersonalização do trabalho e perda da realização pessoal.

Trabalho e organização

No que concerne às manifestações mais diretamente relacionadas com o trabalho e com a organização, o stresse profissional tem sido um dos principais responsáveis pelo absentismo, pela rotatividade, pela intenção de deixar a organização, pela diminuição de satisfação no trabalho, pela diminuição da implicação organizacional e da produtividade, etc.

Os estudos empíricos apontam para relações inversas entre os stressores e o desempenho da função e a qualidade de vida no trabalho. ►





► O stresse no trabalho é inevitável e pode afetar qualquer pessoa em qualquer momento. É por isto que a prevenção é desejável, no sentido de prevenir e controlar os seus possíveis efeitos.

Há situações que podem ser melhoradas e mudadas, procurando-se neste caso modificar as características da situação, tornando-as menos stressantes e mais promotoras de bem-estar.

Contudo, outras situações laborais coexistem com as próprias funções. Estas últimas, em especial, exigem do trabalhador e da organização um trabalho conjunto e requerem habitualmente centrar a atenção nos processos de apreciação e avaliação da situação.

Estratégias

As estratégias centradas no indivíduo têm por objetivo aumentar e qualificar

os recursos pessoais e profissionais do trabalhador. Alguns exemplos de iniciativas que podem ser promovidas:

- Técnicas de relaxamento;
- Técnicas cognitivas (ex.: treino de inoculação do stresse);
- Identificação das estratégias individuais mais eficazes em termos comportamentais (ex.: leitura, passeios, música, hobbies);
- Programas de promoção de comportamentos saudáveis (ex.: exercício físico, alimentação saudável);
- Formação contínua (ex.: em gestão do tempo, treino de assertividade, gestão de conflitos);
- Ajuste das expectativas através da definição de objetivos SMART (i.e., objetivos específicos, mensuráveis, alcançáveis, realistas e com tempo definido);

- Estimulação de atividades extraprofissionais promovendo o equilíbrio trabalho-família.

Evidenciando agora estratégias centradas no contexto laboral, estas podem ser focadas quer no grupo mais restrito, quer na organização mais alargada. A título de exemplo:

- Desenvolver redes de apoio social através de iniciativas de team-building e momentos de confraternização;
- Melhoria dos processos de comunicação;
- Reestruturação dos processos de trabalho;
- Programas de socialização a novos membros;
- Programas de avaliação de desempenho 360°.

Temos ainda ações direcionadas à comunidade. Estas poderão fazer sentido especialmente para profissionais que estão em contacto com a comunidade, mas não de forma exclusiva para estes. Estas estratégias passam por campanhas informativas destacando a importância da função exercida pelos profissionais em causa.

O stresse pode atingir qualquer trabalhador, mas não podemos dissimular o problema responsabilizando apenas o indivíduo, pois também possui raízes organizacionais e sociais. Não há dúvida que a sua gestão eficiente implica uma ação concertada entre o indivíduo e a organização. ■

*Subtítulos da responsabilidade da Redação



Psicologia da saúde ocupacional domina investigação

Sónia P. Gonçalves é licenciada, mestre e doutorada em Psicologia do Trabalho e das Organizações pelo ISCTE-IUL (Instituto Universitário de Lisboa). Professora Auxiliar no Instituto Piaget (Campus Universitário de Almada), onde coordena a Licenciatura em Psicologia e o Gabinete de Apoio Metodológico à Investigação, tem centrado o seu trabalho de investigação na temática da psicologia da saúde ocupacional, com especial incidência no stresse, burnout e bem-estar em contexto profissional.



CONCURSO FOTO FEBASE

Fotos apuradas no mês de novembro

TEMA - COISAS E GENTES DA MINHA TERRA



"Rio Tejo VX-407-L"
João Sales



"Outros tempos"
Manuela Viola



"Arco da Rua Augusta, Outro Olhar"
Rui Gonçalves



"Descanso de Fattouch"
Jorge Araújo



"Artes de pesca"
Emanuel Pontes



"Aurora matinal"
Aires Pereira

TEMA - LIVRE



"Veneza"
José Pinto



"Moldura 'Ocasional'"
Maria Barata



"De pernas para o ar"
Francisco Oliveira



"Parque de Somiedo"
José Pinto



"Flores da Primavera"
Manuela Viola



"Cubo"
José Canelas

TEXTOS: PEDRO GABRIEL

Bowling

Vitória arrancada a ferros

Grande final de bowling, a que se disputou em Castelo Branco com Olinda Bettencourt a triunfar apenas no desempate

Foi, sem dúvida, uma das finais com mais incerteza dos últimos anos. O 7.º Campeonato Interbancário de Bowling conheceu a derradeira prova entre os dias 7 e 9 de novembro, tendo contado com a participação de 14 concorrentes do SBSI, sete do SBN e dois do SBC, num total de 23.

O equilíbrio entre os participantes ficou logo evidenciado às primeiras partidas, com a boa disposição e o desportivismo a marcarem também presença.

A evolução da prova começou a definir os primeiros classificados: Olinda Bettencourt (GDCTU/SBSI) e Jorge Teixeira (GDBPI/SBSI) terminaram o 12.º jogo em igualdade, com 1989 pontos e uma média de 165,75/jogo. Ditam as regras que, nestes casos, o vencedor será o jogador mais regular, ou seja, o que obtiver a diferença mais pequena entre o melhor e o pior jogo. O saldo foi favorável a Olinda Bettencourt, que arrecadou assim o principal troféu e sucedeu a Gabriel Dias (GDBdP/SBSI), vencedor da edição anterior e atual campeão do Sul e Ilhas, mas que em Castelo Branco não foi além do 9.º lugar.

Ao pódio subiu também Rui Duque (GDBPI), que somou 1865 pontos e uma média



Os campeões, com Olinda Bettencourt ao meio

de 169,75/jogo em 11 partidas. Na quarta posição terminou outro concorrente oriundo do GDBPI/SBSI, Briano de Sousa, tendo alcançado 1497 pontos (149,70/jogo) ao longo de 10 partidas. Jerónimo Fernandes foi quinto, com 1513 pontos em 9 jogos, média de 168,11/jogo.

Os restantes classificados, até ao 10.º lugar, ficaram ordenados da seguinte forma: 6.º Carlos Sieuve (CEMAH/SBSI),

1500 pontos; 7.º Eduardo Ribeiro (GDC-TU/SBSI), 1405; 8.º Rogério Afonso (CMBCP/SBN), 1310; 9.º Gabriel Dias (GDBdP/SBSI), 1127; 10.º António Almeida (CMBCP/SBSI), 1116.

Um animado almoço-convívio serviu de pretexto para a cerimónia de entrega dos troféus aos vencedores e fechou da melhor maneira este fim de semana de competição. ■



São já conhecidos os calendários das várias modalidades de pesca. Confira as datas e os locais para o próximo ano

Com a aproximação do novo ano começam a ficar definidos os calendários das diversas modalidades interbancárias. Uma delas, que reúne sempre grande número de participantes, é a que diz respeito à pesca, nas suas várias vertentes.

A pesca de mar e o surfcasting arrancam no mês de março enquanto a pesca de rio tem o seu início em junho.

Confira abaixo as datas e locais das provas e não se esqueça de fazer a sua inscrição! ■

Calendário do Interbancário de Pesca 2015

| | 1.ª Prova | 2.ª Prova | 3.ª Prova | Final Nacional |
|--------------|------------------------|--------------------------|------------------------------|--------------------------------|
| Pesca de Mar | 07-03-2015 Peniche | 16-05-2015 Porto Covo | 30-05-2015 Peniche | 03-10-2015 Peniche |
| Surfcasting | 21-03-2015 Comporta | 18-04-2015 Pego | 02-05-2015 Areias Brancas | 09-05-2015 Espinho |
| Pesca de Rio | 13-06-2015 Cabeção | 20-06-2015 Maranhão | 27-06-2015 Coruche | 26-09-2015 Montemor-o-Velho |



Caminhadas Febase

Época encerra com chave de ouro



Mais de 40 participantes marcaram presença na última caminhada do ano, apadrinhada pelo sol e boa disposição – e a Aldeia das Broas foi uma revelação. Para o ano há mais

TEXTO: **PEDRO GABRIEL**

Foram muitos quilómetros percorridos, umas vezes com sol, outras com chuva, mas sempre com espírito aventureiro, interesse no conhecimento e boa disposição. O calendário de 2014 das caminhadas Febase encerrou com uma visita à Aldeia das Broas, Terrugem, no dia 29 de novembro.

Este percurso de 15 quilómetros foi feito de forma circular, em ambiente natural, trilhos e rural. Estas e outras características foram dadas pela organização no habitual briefing. No final do mesmo, os caminheiros colocaram as



mochilas às costas e fizeram-se ao caminho, pouco passava das 9h30.

Depois de uma semana de chuva, São Pedro fez jus à santidade, providenciando um sábado solarengo, porém com bastante frio, rapidamente combatido aos primeiros quilómetros, quando os casacos foram colocados dentro das mochilas.

Sensivelmente a meio do percurso, surgiu então a célebre Aldeia das Broas, uma povoação tipicamente salaia mas desabitada há mais de três décadas.

Foi neste cenário rural, de onde se pode observar, por exemplo, a Serra de Sintra, que os participantes aproveitaram para retemperar forças já que pela frente ainda havia troços de lama, poças de água e pequenas ribeiras, que viriam a fazer as delícias dos mais pequenos.

Sempre com espírito de entreajuda, os participantes chegaram ao fim satisfeitos por mais uma caminhada completada com sucesso.

Saldo positivo

A organização agradece a colaboração de todos os participantes, finalizada que está mais uma época de passeios pedestres. O saldo não podia ser mais positivo e, para já, a única certeza é que o próximo ano trará mais iniciativas do género, de maneira a que os associados e seus familiares possam desfrutar da prática do exercício físico em contacto com a natureza, ao mesmo tempo que adquirem conhecimentos.

Fiquem atentos às novidades. Até para o ano! ■



Coral BCP dá concerto de Natal

O coro do Clube Millennium bcp atua na Igreja dos Mártires, ao Chiado, em Lisboa, no dia 20 de dezembro, pelas 16h00. A entrada é livre.



Conselho Geral aprova Orçamento para 2015

O documento orientador da estratégia sindical do próximo ano, apresentado pela Direção, mereceu o voto favorável da maioria dos conselheiros, registando-se apenas uma abstenção

TEXTO: **José Luis Pais***

Cumprindo o estipulado nos Estatutos, foi apresentado aos conselheiros gerais, em sessão ordinária no dia 27 de novembro, o Orçamento para 2015.

Este Orçamento representa uma aposta clara no rigor e transparência, essenciais à vida do Sindicato, não colocando, apesar de tudo, obstáculos aos objetivos traçados pela Direção, embora obrigue ao seu cumprimento rigoroso, reforçando o empenho na concretização do plano de ação englobado.

Dito de outra maneira, o documento corporiza para o próximo ano a forma

de estar e pensar o sindicalismo por parte do órgão executivo do STAS.

Tratando-se de um conjunto de projetos, devidamente orçamentados, e que por si só representam a totalidade das ações sindicais previstas de pouca justificação necessitaram.

Não obstante e sendo o Orçamento naturalmente objeto de análise pelos conselheiros, alguns tiveram intervenções, suscitando questões quanto ao conteúdo, cujas respostas foram dadas pela Direção.

Finalmente manifestaram o seu inequívoco apoio, votando favoravelmente o Orçamento para 2015. Registou-se entretanto uma abstenção.

Atualização do CCT

O assunto que se seguiu na reunião relacionou-se com a recente negociação do CCT, tendo a Direção apresentado pormenorizadamente todos os passos dados no decurso das reuniões com a entidade representativa das seguradoras. Com a consciência plena, de parte a parte, de que foi o acordo possível na atual conjuntura, vários conselheiros reveladores do interesse no aprofundamento e esclarecimento de alguns as-

petos do acordo, solicitaram informações adicionais.

Foi ainda transmitido à Direção, pelo Conselho Geral, o incondicional apoio para que em 2015, quando se negociar um novo CCT, se considere como primordial o facto de não haver atualização salarial há cinco anos.

Sindicato único

A ordem de trabalhos desta reunião continha ainda o ponto de informações, que contemplou prioritariamente a atual situação da constituição do sindicato único, nomeadamente o trabalho que tem sido desenvolvido pela Comissão nomeada para a elaboração dos respetivos estatutos.

Notou-se uma vez mais da parte dos conselheiros um assinalável interesse quanto ao desfecho deste acontecimento inédito no setor financeiro.

Finalmente foi destacado o facto de haver uma seguradora, a Allianz, que está em incumprimento para com os seus colaboradores, pelo facto de ainda não os ter informado dos valores relativos ao PIR-Plano Individual de Reforma. ■

**Vice-Presidente do STAS*




Textos: **PATRICIA CAIXINHA**

Homenagem aos Sócios

Emblemas de Ouro e Prata são **símbolos comemorativos**



Este ano foi homenageada cerca de meia centena de associados, no STAS desde 1963 e 1988

Já se perdeu a conta ao número de cerimónias de entrega de emblemas que o STAS realizou. Ao longo destas cerimónias foram inúmeros os emblemas entregues e as sócias e os sócios homenageados. Tais momentos fazem parte de uma história longínqua deste Sindicato.

Tudo terá começado em 1984, cinquenta anos após a constituição do STAS. Terá sido esse o primeiro ano de homenagem.

Três décadas depois, constata-se que o número de convidados e homenageados diminuiu, pela lei natural da vida, pela

saída da atividade e pela menor renovação. Apesar desta redução, o STAS não esmorece e continua a preparar com a mesma dedicação e entrega as cerimónias anuais que simbolizam o seu agradecimento àqueles que continuam a acreditar no coletivo que representamos, que continuam a acreditar em nós e a dar-nos força para os defendermos.

Este ano homenageámos cerca de cinquenta colegas da atividade que são nossos associados desde 1963 e desde 1988.

A cerimónia decorreu no passado dia 28 de novembro, no Salão Nobre do STAS, na sede do Sindicato, e contou com a participação de colegas oriundos das diversas regiões do País, que vieram pessoalmente ou que se fizeram representar.

Nesta cerimónia foi também homenageado um antigo dirigente deste sindicato. Diretor e Presidente da Direção do Sindicato nos anos setenta, então designado por STSSI - Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Ilhas. Foi também um dos fundadores do Movimento da Carta Aberta, que deu origem à UGT.

Foi um momento de encontros e reencontros de colegas, proporcionando memórias e histórias do tempo que já passou.

Após a entrega dos emblemas seguiu-se um pequeno Porto de Honra, momento que serviu para o convívio e para as recordações, virando-se, desta forma, mais uma página na história deste Sindicato, para a qual contribuem os testemunhos no Livro de Honra do sindicato. ■

STAS-Actividade Seguradora



Um grande **desafio**

Aproveitando os dois anos que foram homenageados no dia 28 de novembro, o STAS fez uma resenha histórica de alguns dos acontecimentos desses anos, constatando algumas curiosidades.

Sabia que até 1966 já tinham sido negociados pelo Sindicato quatro Contratos Coletivos de Trabalho no setor segurador?

E que em 1988 foram constituídas a Companhia de Seguros Global, dedicada em exclusivo à exploração do ramo não vida, e a Companhia de Seguros Real, atual Lusitania?

Foi também em 1988 que a Direção do Sindicato, então designado de Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas, manifestou a sua profunda



preocupação pela gravidade do projeto de decreto-lei dos despedimentos, tendo sido recebido numa audiência por sua Eminência o Cardeal D. António Ribeiro, na qualidade de Bispo da Diocese de Lisboa.

Outra curiosidade histórica está relacionada com o número de mulheres trabalhadoras na atividade seguradora e o número de mulheres sindicalistas.

Em 1988 as mulheres no setor segurador representavam cerca de 41% e em

2010 a percentagem situa-se nos 47,8%.

Relativamente às mulheres sindicalistas, em 1988 no universo da UGT, que incluía os sindicatos filiados na central sindical, a percentagem de mulheres sindicalistas era de 15%. Atualmente só no STAS a percentagem de mulheres é de 29,6%.

O STAS possui nos seus órgãos 34 mulheres num universo de 115.

De facto, a história deste Sindicato é feita de pequenos grandes momentos.

Se tem consigo histórias e momentos relacionadas com o setor segurador e com o STAS envie-as, para que possam ser partilhadas na newsletter e assim enriquecer a vida do Sindicato.

O STAS conta consigo para mais momentos da sua história.

Envie a sua história, o seu testemunho e contributo para stas@stas.pt e faça parte da nossa história e da história do setor que representamos. ■



Comemorações dos 25 anos

SISEP homenageia sócios fundadores

A cerimónia foi um momento de reconhecimento do esforço e dedicação daqueles que decidiram edificar um novo projeto sindical

Textos: **JORGE CORDEIRO***



N o ano das comemorações do seu 25.º aniversário, o SISEP levou a efeito uma cerimónia de homenagem aos sócios fundadores, que contou com a presença de membros dos diversos corpos sociais e de associados.

A cerimónia representou um momento de entusiasmo e alegria partilhados por todos, foi tempo de rever antigos colegas com quem não se convivia há já algum tempo.

Foi também um momento de reconhecimento do esforço e dedicação daqueles que decidiram edificar um novo projeto sindical, que teve uma

forte adesão dos trabalhadores dos seguros.

O SISEP orgulha-se da sua história, pois não se deixou enredar nos sucessos do passado mas, pelo contrário, tem sabido evoluir e manter uma relação com os associados assente na dinâmica da contratação coletiva e na disponibilização de serviços.

Manter e preservar a unidade entre todos os associados, estejam eles no ativo ou na reforma e, mais importante ainda, entre estes e os jovens trabalhadores – pois serão eles os responsáveis por dar continuidade à obra feita por

tantos e tantos dirigentes – é algo por que o SISEP sempre pugnará.

Ao homenagear os sócios fundadores, os corpos sociais quiseram não só agradecer-lhes a coragem e o trabalho abnegado em prol da classe, mas também lembrar que o Sindicato é o resultado da união de todos em torno de um projeto comum.

O SISEP congratula-se com o êxito desta iniciativa e está convicto de que a unidade e fidelidade dos associados ao seu Sindicato continuará. ■

**Dirigente Executivo do SISEP*



Os trabalhadores e o Natal

N ão esquecemos o Natal. Primeiro, porque ele une as famílias e os nossos emigrantes, que não esquecem o seu País, particularmente nesse dia.

Depois, devido às difíceis condições de vida que os trabalhadores enfrentam e a que os Governos os forçam, com os sucessivos "apertos de cinto" e cortes e mais cortes nos salários, sem dó nem piedade.

O País precisa de novas políticas geradoras de empregos – e não o contrário – e de reformas que não castiguem os trabalhadores e as classes médias.

Se isto não muda de figura, teremos sérios reveses e o País ficará sujeito a mais sacrifícios, mais empréstimos (como o que decorre) que parece que acabam mas nunca mais acabarão! Esta classe de políticos tem de mudar e/ou regenerar-se.

Queremos ver Portugal, daqui a um ano, de uma forma bem diferente... mas para melhor! ■



Forte aposta na formação

O Sindicato tem atualmente a decorrer 29 cursos, de norte a sul do País

O SISEP é uma entidade formadora com uma experiência de 25 anos na formação profissional. É certificado pela DGERT em oito áreas, nomeadamente: (341) Comércio, (342) Marketing e publicidade, (343) Finanças, ban-

ca e seguros, (344) Contabilidade e fiscalidade, (345) Gestão e administração, (346) Secretariado e trabalho administrativo, (347) Enquadramento na organização/empresa e (481) Ciências informáticas.

Tem como missão colocar ao serviço do País os seus conhecimentos e experiência, com vista a contribuir para o desenvolvimento da sociedade, através da elevação dos níveis de qualificação da população portuguesa e, conse-

quentemente, do aumento de competências de cidadania, dentro do respeito pelos direitos de igualdade de género, igualdade de oportunidades e inclusão social, acautelando a utilização racional do financiamento público e privado.

Com sede em Lisboa, o Departamento de Formação do SISEP estende-se por todo o País, desde Porto, Amarante, Lisboa, Almada, Cascais, Beja, Faro e Portimão, desenvolvendo formação de mediação de seguros (reconhecida pelo Instituto de Seguros de Portugal), formação modular certificada, vida ativa, formação intraempresas/personalizada e sistema de aprendizagem. Nesta última tipologia, o SISEP tem presentemente a decorrer 29 cursos de norte a sul do País, resultado do protocolo celebrado com o IEFP, preparando mais de 400 jovens até aos 25 anos para a inserção no mercado de trabalho com o 12.º ano e nível 4 de qualificação profissional.

Apoiado numa equipa pedagógica experiente, o SISEP aliou-se ainda a diversas empresas para a concretização da formação em posto de trabalho. Salientam-se, entre muitos outros, o Deutsche Bank, CA, Crédito Agrícola, o Barclays Bank, Oney e a Volkswagen Bank, Tranquilidade, MAPFRE Seguros, AXA, Allianz, FNAC, El Corte Inglés, PC Clinic, Portugal Telecom e INEM. ■



O SISEP DESEJA UM FELIZ NATAL
E PRÓSPERO ANO 2015 AOS SEUS
ASSOCIADOS E TRABALHADORES
DE SEGUROS EM GERAL



SAMS com estratégia bem definida

Mais e melhor apoio na saúde para todos

Brevemente serão efetuadas obras nos Postos Clínicos dos SAMS/Centro

TEXTO: ANÍBAL RIBEIRO*

A crise que o País atravessa muito tem contribuído para incrementar as dificuldades das famílias portuguesas. Neste contexto, o Conselho de Gerência dos SAMS do SBC tem adotado medidas para que as dificuldades das famílias bancárias não se façam sentir, nomeadamente na assistência à doença.

Tal como o nome o diz, os SAMS - Serviços de Assistência Médico-Social prestam apoio aos seus beneficiários, com uma qualidade que está ao nível do que de melhor se pratica em Portugal no âmbito da prevenção e tratamento da doença.

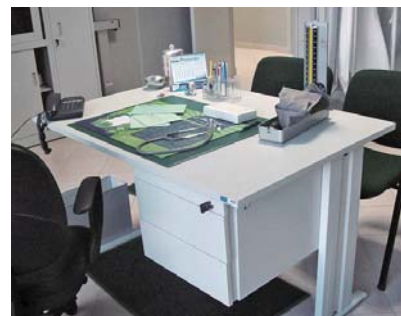
A assistência médica não pode ser um privilégio só para alguns, os ricos. Deve, pelo contrário, ser considerada como um bem social - por isso elegemos a solidariedade intergeracional como princípio basilar dos serviços que prestamos.

Cientes do permanente trabalho que tem vindo a ser desenvolvido, convictos de que o sucesso já alcançado só foi possível através das inúmeras estratégias implementadas com determinação e empenho, estamos otimistas relativamente ao futuro.



Com um SAMS maior e consolidado, estamos convictos de que todos juntos, unidos, podemos fazer ainda mais e melhor, podendo chegar mais longe e assim elevar o nome dos SAMS, por forma a contribuir para um sistema de saúde mais solidário que permita proporcionar a todos igualdade de oportunidades no acesso à saúde e apoio na velhice.

Brevemente irão ser efetuadas obras nos Postos Clínicos dos SAMS/Centro.



Gabinete clínico na Figueira da Foz



Planta da remodelação do Centro Clínico da Guarda

Após análise efetuada, podemos afirmar que os nossos estimados beneficiários continuam a preferir a assistência médica prestada nos nossos postos clínicos, ao invés de utilizarem prestadores de saúde externos.

Constrangimentos devido às obras e mudanças de instalações todos sabemos que vão existir. Mas terminados os trabalhos, com novas instalações, novos equipamentos e uma equipa de prestadores de serviços de saúde reforçada, os nossos sócios sentir-se-ão mais apoiados e melhor acompanhados em fases menos boas das suas vidas.

Temos ideias, temos planos e temos uma estratégia, pelo que estamos dispostos a trabalhar nela com toda a garra e motivação para fazer mais e melhor. ■

**Vice-Presidente do SBC,
Coordenador do Conselho
de Gerência dos SAMS*



Textos: SEQUEIRA MENDES

Aníbal Ribeiro candidato à presidência do SBC

O atual Vice-Presidente do Sindicato, a exercer as funções de Presidente devido à ausência de Carlos Silva, propõe-se a dirigir os destinos do SBC nos próximos quatro anos



Com eleições já marcadas para 23 de abril de 2015, o Sindicato dos Bancários do Centro e todas as suas estruturas sindicais encontram-se mobilizadas no sentido de ponderar, discutir, e encontrar a personalidade que, pelo menos para o próximo quadriénio, poderá vir a assumir a sua liderança.

Neste particular, a Tendência Sindical Socialista que é a entidade de onde tem emanado a esmagadora maioria dos dirigentes sindicais do SBC nos últimos tempos e que tem sido o seu suporte político-sindical, tem um relevante papel a de-

sempenhar, pois será através da análise e da discussão no seu interior, apoiada nos seus regulamentos e na democraticidade interna, que estará em condições de encontrar o líder que a todos una num

projeto a médio-longo prazo, e que tenha em conta as tremendas dificuldades por que passa, não só a banca nacional em geral, como o sindicalismo de raiz democrático em particular.

Aníbal Ribeiro, atual Vice-Presidente do SBC a exercer as funções de Presidente em exercício pela ausência de Carlos Silva como Secretário-Geral da UGT, responsável junto da Febase para a contratação coletiva, Coordenador dos SAMS, Presidente da UGT/Guarda e atual Presidente da Febase, será o natural sucessor de Carlos Silva como candidato a número um nas listas que sairão aprovadas da reunião da Tendência Sindical Socialista do SBC, a realizar a 10 de janeiro.

Esta candidatura tem o seu apoio e a sua anuência, pois o próprio já o anunciou formalmente junto dos seus pares da Direção, pelo que com estes dados, no final da Assembleia Geral da Tendência Aníbal Ribeiro deverá sair com o pesado fardo de dirigir os destinos do SBC nos próximos quatro anos. ■

Bancários Centro



Convívio de bancários em Vale Coimbra

O tradicional Encontro de Associados e Familiares do Sindicato voltou a juntar muitos reformados

O SBC levou a efeito no dia 8 de novembro o seu tradicional Encontro de Associados e Familiares, que habitualmente acontece nesta época do ano. Desta vez o encontro teve lugar na Quinta do "Ti Lucas", situada em Vale Coimbra, a dois passos de Pombal, assegurando-se, assim, uma equidistância em termos de deslocação para a generalidade dos sócios.

O transporte foi assegurado, verificando-se que a grande maioria dos presentes eram reformados, pelo que a ideia inicial de juntar toda a família bancária do SBC numa única festa não foi de todo conseguida. Os associados do ativo primaram pela ausência, o que nos leva a pensar que estes encontros devem ser desenhados e estruturados em moldes

diferentes, de modo a cativar a participação de toda a gente.

Apesar deste contratempo – o Sindicato queria ver muito mais gente a confraternizar –, a festa correu às mil maravilhas, pois os convivas foram logo recebidos à entrada da Quinta com uma bateria de entradas que a todos dispôs bem. Seguiu-se o tradicional almoço, sempre bem acompanhado pela música do eclético Travassos, que se viria a prolongar pela tarde dentro, proporcionando bons passes de dança e grande animação a todos os presentes.

Houve ainda lugar a duas breves intervenções, a primeira de Aníbal Ribeiro, que, na sua qualidade de Coordenador dos SAMS, entre outros assuntos abordados garantiu aos presentes uma cada vez melhor saúde, tendo também anunciado que muito em breve teremos "novos" Postos Clínicos e mais bem apetrechados.

Por sua vez, Carlos Silva elogiou os bancários e as suas Direções sindicais, afirmando que estes podem orgulhar-se dos dirigentes que têm. Como Secretário-



-Geral da UGT, fez votos que o próximo ano seja melhor social e fiscalmente e que todos sejam repostos dos esbulhos que de há três anos a esta parte estão a ser sujeitos.

Após um lanche ajantarado, foi o regresso a casa, com todos a dar por bem passado o tempo neste convívio. ■



TEXTOS: FRANCISCO JOSÉ OLIVEIRA

Delegação de Aveiro

Acompanhar os sócios é uma



Os membros da Comissão Sindical da Delegação de Aveiro, com o responsável pelo Pelouro da Estrutura Sindical, José António Gonçalves (à esquerda).

A Comissão Sindical aposta na proximidade e as portas da delegação estão sempre abertas aos associados. Nenhuma solicitação fica sem resposta

A Comissão Sindical de Aveiro do SBN é constituída por três elementos a tempo inteiro – Fernando Lucas (coordenador e com os Pelouros da Estrutura Sindical e do SAMS), José Gamelas (Pelouros da Contabilidade e do Património) e Sandro Botte (Pelouro das Iniciativas) –, e dois a tempo parcial: Campos Cunha e Sérgio Aires, este ausente da fotografia. A revista Febase conversou com eles sobre a situação presente e futura.

P – O que podem dizer sobre o quotidiano da atividade da delegação?

R – Em primeiro lugar, gostaríamos de referir que as visitas aos balcões são frequentes, porque sentimos ne-

cessidade de dar um cabal acompanhamento aos bancários nestes momentos difíceis que o setor atravessa. Por isso temos uma reconhecida presença no terreno, até porque existe quem necessite da nossa ajuda. Ninguém pode dizer que só aparecemos na altura das eleições. Ora, na sequência destas visitas, há outros associados que acabam por vir ter conosco à delegação, para nos colocarem as mais diversas questões.

P – São muito solicitados na delegação?

R – Muito. É muito frequente. Estas portas encontram-se sempre abertas para apoiarmos os associados. Nenhuma solicitação cai em saco roto. Mas é muito importante explicitarmos aqui a necessidade que temos de explicar aos associados o contexto da gravidade em que a generalidade do setor financeiro se encontra. Os casos do BPN, do Banif, do Barclays, do BCP, do BES e agora do BBVA, através dos despedimentos que ocasionaram, afetaram muitos colegas. As reestrutu-

rações têm sido o que se conhece. Por isso tem de haver maior acompanhamento. Temos-lhes dito que a luta que o SBN e a Febase têm liderado, mesmo através do aconselhamento jurídico, é verdadeiramente exemplar e temo-los aconselhado a dirigirem-se ao Departamento Jurídico do Sindicato para conseguirem obter as respostas mais convenientes para os seus problemas.

Posto clínico muito procurado

P – No que diz respeito ao posto clínico do SAMS, qual é o ponto da situação?

R – Nesse capítulo, é de notar que a afluência tem vindo a registar uma excelente taxa de ocupação, o que é tanto mais significativo quanto é certo que tem vindo a aumentar o número de protocolos convencionados com entidades externas, o que proporciona uma maior proximidade em relação a muitos associados e respetivos agregados familiares, preenchendo



obrigação

assim um maior leque de expectativas neste tão delicado setor da saúde e prestando um serviço de qualidade ainda mais alargado e ainda mais diversificado. De todos estes protocolos destacamos aquele que foi celebrado com a Cliaria, que possui instalações nas cidades de Aveiro e de Águeda e na vila de Oiã.

Todavia, não podemos esquecer que permanecemos em pleno funcionamento no posto clínico as especialidades de cardiologia, cirurgia geral, estomatologia, ginecologia/obstetrícia, medicina familiar, medicina interna, nutricionismo, ortopedia, otorrinolaringologia, pediatria, psiquiatria, urologia, prótese auditiva, prótese dentária e enfermagem.

P – Que atividades desportivas, recreativas e de lazer proporcionam aos associados?

R – Tendo em conta as boas infraestruturas de que a delegação dispõe, existe um espaço de lazer, com ténis de mesa, snooker, xadrez e damas, jogos de cartas, minibar, televisor, jornais diários, internet livre e microondas onde vários associados veem aquecer o almoço que trazem de casa. No 5.º andar temos uma sala de musculação e ginástica e um espaço polivalente para auditório e atividades como ginástica de manutenção e danças de salão. Assim, tais infraestruturas permitem-nos realizar uma série de atividades como aulas de artes decorativas, aulas de danças de salão e aulas de ginástica de manutenção. Também realizamos torneios de king, sueca, ténis de mesa e snooker.

A título de curiosidade, nos últimos três anos os dois títulos nacionais de king que vieram para o SBN pertenceram a esta delegação, designadamente através de Fernando Lucas e António Oliveira – ambos do BCP e este último em outubro do corrente ano. Mas também já tivemos um campeão nacional de snooker – Pedro Lino, do Santander. Além do mais, desenvolvemos algumas atividades externas, nomeadamente o magusto, passeios na ria, concursos de pesca e passeios turísticos. Refira-se, todavia, que estas

iniciativas são realizadas sempre que reúnam um número mínimo de associados inscritos, o que lamentavelmente nem sempre ocorre.

Unidade da classe

P – Para terminar, quais as preocupações que mais têm presentes para o futuro próximo?

R – A essa pergunta ocorre-nos responder com outra: o que mais irá acontecer na banca? E claro, a dificuldade de consenso no ACT, dado que o tempo se vai arrastando e o prazo de caducidade

se vai aproximando. Claro que é nossa preocupação explicarmos permanentemente aos associados que esta é uma situação que a Febase não pode resolver sozinha, uma vez que do outro lado deparamos com dificuldades e com resistências que nos são sistematicamente colocadas pelo grupo negociador das instituições de crédito.

Mas continuamos esperançados em que as dificuldades vão ser ultrapassadas e que a unidade da classe contribua decisivamente para a ultrapassagem dos problemas com que estamos confrontados neste momento tão delicado. ■

Visitas aos balcões detetam problemas dos trabalhadores

Os elementos do Pelouro da Estrutura Sindical e Sindicalização, acompanhados pelos membros das comissões sindicais, vão semanalmente ao encontro dos bancários



José António Gonçalves e João Carvalho Silva, responsáveis pelo Pelouro da Estrutura Sindical

Na sequência do Plano de Atividades para o corrente ano, o Pelouro da Estrutura Sindical e Sindicalização tem promovido semanalmente visitas aos balcões de algumas instituições de crédito, realizadas pelas respetivas comissões sindicais de empresa ou de delegação nas várias áreas regionais.

Ultimamente registaram-se visitas, na área da sede, ao BPI, ao BST, ao BPP, CEMG, à CGD, ao MBCP e ao Barclays Bank, que foram acompanhadas pelos membros das comissões de empresa. Verificaram-se também visitas às áreas de Bragança, S. João da Madeira, Valença e Vila Real.

Devido ao período de incerteza e de instabilidade reinante no setor finan-

ceiro, onde se perspetivam dias complicados para toda a classe, com reformas antecipadas, rescisões de contratos e até despedimentos coletivos, o Pelouro tem dedicado especial atenção ao Banif, ao Barclays Bank, ao Banco Bilbao Viscaya e Argentaria, ao Novo Banco/BES e ao BCP no acompanhamento de todas as situações surgidas em desfavor dos trabalhadores.

O Pelouro, que engloba também os órgãos consultivos (GRAM e comissões de Juventude e de Quadros e Técnicos), é constituído por José António Gonçalves e João Carvalho Silva. ■



TEXTO: PEDRO GABRIEL

Olimpíadas SBSI

Os campeões dos campeões

Catorze modalidades fizeram parte das Olimpíadas de 2014, cujo convívio de entrega de prémios reuniu mais de 400 pessoas

Foram muitas as modalidades presentes na 4.ª edição das Olimpíadas do SBSI, uma maratona de provas que reúne os melhores atletas em cada uma.

Naturalmente quem entra em competição tem o objetivo de ganhar, mas este pormenor rapidamente fica para trás quando se assiste ao desportivismo e camaradagem com que as provas se realizaram e que ficaram evidenciados no jantar de entrega de prémios, no dia 22 de novembro, em Lisboa.

Participantes e famílias foram recebidos com um beberete, aproveitando para rever colegas ou fazer o rescaldo das provas. À medida que o número de pessoas aumentava, mais o convívio ficava patente.

Trabalho de equipa

Manuel Camacho, responsável pelo Pelouro dos Tempos Livres, desdobrou-se



em agradecimentos, quer às comissões organizadoras pelo "magnífico trabalho", quer aos participantes e respetivas famílias. "Só com o vosso empenho e participação é que o SBSI se distingue em relação aos outros", concluiu.

Por seu turno, o presidente da Direção do SBSI realçou o trabalho de equipa nas várias vertentes do Sindicato, algo "só possível num Sindicato que se preocupa com os seus associados".

Rui Riso afirmou que a vitalidade das organizações vê-se na capacidade de projetar no futuro a herança recebida, fruto de anos de luta e tradição sindical.

Abordando a situação no setor, lembrou que a banca, ao reduzir o número de trabalhadores, está a criar menos oportunidades de trabalho para o futuro.

Rui Riso referiu ainda que a ideia de renovação das unidades de saúde do SAMS tem como objetivo o regresso dos beneficiários porque "elas existem para nós e por nós. Temos tudo o que de melhor têm os outros e estamos melhor equipados", concluiu.

Vencedores satisfeitos

Antes do jantar, os três primeiros classificados de cada modalidade subiram ao pódio para a entrega dos troféus.

Oliveira Costa (BdP), campeão no Tiro, mostrou-se orgulhoso, referindo ser uma responsabilidade que "se sente na pele".

Já António Fernandes (Banco BPI), vencedor no Xadrez, contou-nos como surgiu o gosto pelas peças. "Foi através do meu pai, um dos melhores jogadores nacionais. Está mais que provado que ter uma atividade que puxa pelo desenvolvimento cerebral tem vantagens acrescidas".

João Feira (Santander Totta) bisou na subida ao pódio, pois venceu no Surfcasting a nível individual e coletivo. "As provas correram bem, deu mais peixe do que estávamos à espera. Subir ao pódio? É uma enorme alegria, pois é um momento que fica guardado para sempre".

Após o jantar, a animação oferecida pelo conjunto "RitmoFonia" fez com que muitos não resistissem a um pezinho de dança. ■

Hall of Fame 2014

Golfe:

Net – Carlos Eufrásio (GDST);
Gross – Pedro Taborda (B. Popular).

Futsal:

Team Foot Activobank (Millennium bcp);
Veteranos – Fapoc Vet (Millennium bcp).

Surfcasting:

Individual – João Feira (GDST);
Coletivo – GDST1 (João Feira, Jorge António, Silvério Velez).

Pesca de alto mar:

Bruno Ferreira (Banco Popular).

Pesca de rio:

Individual – Pedro Fernandes (Clube GBES);

Coletivo – BBPI1 (Fernando Custódio, Luís Mota, David Franco).

Pesca de mar:

Individual – Alberto Costa (Clube GBES);
Coletivo – Millennium1 (José Bernardino, António Abreu, António Marques).

Squash:

Francisco Madureira (Millennium bcp).

King:

António Moço (GDCTU).

Bowling:

Rui Duque (GDBPI).

Xadrez:

António Fernandes (BBPI).

Tiro:

Oliveira Costa (GDBdP).

Snooker:

João Chumbinho (CCAM).

Karting:

António Silva (IFAP).

Ténis:

Veteranos +65 – Abílio do Rosário (BES);
Veteranos +60 – José Frazão (Millennium bcp);
Veteranos +55 – João Espinha (BES);
Veteranos – Pedro Sá (BdP);
Seniores – Diogo Palma (Millennium bcp);
Senhoras – Margarida Araújo (BdP).



XXII Encontro de Coros Bancários

Harmonia vocal

Um repertório eclético mas com predomínio da música tradicional portuguesa marcou o concerto de encerramento da temporada coralista do SBSI, que teve ainda a estreia do Coro do Sindicato

Texto: **INÊS F. NETO**

Bancários e familiares encheram por completo o auditório do colégio S. João de Brito, ao Lumiar (Lisboa), para assistirem ao XXII Encontro de Coros Bancários, que encerrou a temporada coralista deste ano.

A assistência do Encontro de Coros, que decorreu na tarde do dia 22 de novembro, rendeu-se por completo à mestria dos sete grupos corais, entre os quais fez a sua estreia o recém-fundado Coro do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, composto por sócios e alguns funcionários. Como mais tarde explicaria o presidente da Direção, a missão do novo coro "não é fazer concorrência aos restantes, mas captar mais pessoas, mantendo viva esta arte".

Além do Coro do SBSI, dirigido pelo maestro Sérgio Fontão, atuaram os coros de cinco instituições de crédito: o Coro do Grupo Desportivo e Cultural do Banco de Portugal, igualmente sob a direção de Sérgio Fontão; o Coro do Clube Millennium BCP, cujo maestro é António Leitão; o Grupo Coral dos Serviços Sociais da CGD, que devido à convalescença do seu maestro habitual, João Pereira, foi pela primeira vez dirigido por Carlos Pedro Santos; o Coral Santander Totta, sob a batuta de Diogo Pombo, e o Coro do Grupo Desportivo e Cultural do BPI, dirigido por José Eugénio Vieira. O grupo convidado foi o Choral Phydellius, de Torres Novas.



As peças de conjunto reuniram em palco elementos de todos os grupos

Música tradicional

No total, os sete agrupamentos interpretaram quase quatro dezenas de peças, num repertório bastante eclético, com um leque estilístico variado e temporalmente diversificado, da música tradicional portuguesa e internacional aos espirituais, sem esquecer grandes clássicos como Händel.

No entanto, o XXII Encontro destacou-se pela aposta na música tradicional portuguesa, com a interpretação de peças da Madeira, Alentejo, Açores ou Beira Baixa.

Entre os coros bancários, uma referência especial ao do BPI, que se salientou pela atuação de solistas, bem como pelo acompanhamento do piano elétrico, a cargo de Nataliya Kusnyetsova.

O momento alto do concerto foi, como tradicionalmente, a apresentação das peças de conjunto, que reúne em palco elementos de todos os coros presentes. Dirigidos por João Pereira, interpretaram "Jesus Bleibet Meine Freude", de J. S. Bach, e o sempre presente "Canticorum júbilo", de G. F. Händel.

Dever cívico

No período de entrega de lembranças aos coros, o presidente da Direção aproveitou para sublinhar a importância do trabalho coletivo, tão presente na atividade sindical como na dos coros.

"Estamos a passar por momentos adversos em Portugal e também no setor bancário", disse Rui Riso, frisando que o SBSI tem trabalhado para reforçar o apoio aos sócios a cada momento, seja na área sindical seja na saúde. "A vitalidade dos nossos órgãos demonstra-se na capacidade de se adaptarem ao presente e de perspetivar o futuro".

Considerando que "devemos honrar o passado, valorizar o que temos e afirmá-lo no futuro", Rui Riso alertou que o Sindicato precisa de todos. "É um dever cívico sermos sindicalizados, é preciso passar esta mensagem aos mais novos, dizer-lhes que o que hoje existe é fruto de muitas lutas, à mesa de negociações ou na rua". "Todos nós devemos convidar os colegas a associarem-se ao nosso Sindicato", disse.

Numa palavra final, deixou a garantia de apoio do SBSI a esta iniciativa, ao afirmar contar com os presentes quando se realizar o 50.º Encontro. ■

Os participantes



Coro do SBSI



Coro do GDC do Banco de Portugal



Coro do Clube BCP



Grupo Coral dos Serviços Sociais da CGD



Coral Santander Totta



Coro do GDC do BPI



Choral Phydellius

A PERDA DE AUDIÇÃO JÁ NÃO É UMA NOVELA.

Procure a ajuda do seu audiologista WIDEX e ouça o que a vida tem de melhor.

3 VANTAGENS ÚNICAS PARA O BENEFICIÁRIO 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 proveito do seu aparelho auditivo WIDEX.

3. Melhoria da sua qualidade de vida.

Tome uma iniciativa pela sua audição e aproveite o que a vida tem de melhor.



OFERTA DISPONÍVEL

no centro Clínico Ambulatório do SAMS, Serviço de Audiofonologia, em Lisboa, ou em qualquer CENTRO AUDITIVO WIDEX em todo o país.

Saiba tudo sobre a sua audição em www.widex.pt



Nº verde gratuito

800 200 343

1ª CONSULTA GRÁTIS
Informações adicionais
em www.widex.pt



WIDEX®
CENTROS AUDITIVOS

Almada | Angra do Heroísmo | Amora | Aveiro | Braga Parque | Campo Maior | Cascais* | Castelo Branco* | Coimbra* | Covilhã | Évora | Faial | Faro* | Funchal
Guarda | Guimarães | Leiria* | Lisboa 5 de Outubro* | Lisboa Colombo | Pico | Ponta Delgada | Portalegre | Porto* | Santarém | Setúbal* | Sines | Távira | Vendas
Novas | Viana do Castelo | Viseu — *(Centros Auditivos com atividade certificada).