



No setor financeiro

Instabilidade laboral faz disparar depressões

– alerta bastonário
da Ordem dos Psicólogos



13

SBC e SBSI vão a votos este ano



10

Patrões põem em risco
diálogo social europeu

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

SINDICAL | Atualidade

2015, ano de decisões **4**
Conselho Geral aprova Plano de Atividades e Orçamento **5**
Atividades a desenvolver **6**
Contratação coletiva é preocupação essencial **7**

CONTRATAÇÃO | Seguros

Já a pensar nas próximas negociações **8**
Cláusulas acordadas **8**

CONTRATAÇÃO | Banca

Um pequeno sinal de entendimento na revisão do ACT **8**
Despedimento coletivo no BPN Crédito **8**

UNIÃO EUROPEIA | Banca

Patrões comprometem diálogo social **10**
Revisão da declaração conjunta marca passo **12**

ELEIÇÕES | Atualidade

Dois Sindicatos vão a votos **13**

QUESTÕES | Jurídicas

Rescisões por mútuo acordo – algumas notas sobre o seu regime jurídico **14**

DOSSIÊ | Instabilidade laboral e saúde

Bancários estão sujeitos a enorme pressão e stress **16**
SAMS aumentam consultas de Psicologia **18**



22

**Bancários
Sul e Ilhas**



24

**STAS Actividade
Seguradora**



26

**SISEP Profissionais
de Seguros**



28

**Bancários
Centro**



30

**Bancários
Norte**





TEXTO: CARLOS MARQUES

Que todos os trabalhadores representados pelo SBSI, SBC, SBN, STAS e SISEP possam ver em 2015 satisfeitos os seus legítimos anseios e que o ano traga as melhorias profissionais e pessoais que todos merecem

Oito desejos para 2015

1. Que o desemprego, essa chaga social que anula a cidadania, empurra para fora do País uma mole imensa de pessoas, cujas capacidades intelectuais e manuais são imprescindíveis para o nosso desenvolvimento e que, somente por uma estatística cega à emigração, camuflada em contratos de formação e omissa no que concerne aos milhares de cidadãos que deixaram de contar para os números, porque não recebem o subsídio de desemprego, se apresenta a descer, seja realmente combatido e tenha efetivamente a melhoria que se impõe a bem de uma sociedade inclusiva e mais justa;
2. Que haja, de uma vez por todas, a consciência política necessária que conduza à criação de condições para a definição de políticas de longo prazo, em todos os domínios da sociedade portuguesa, nomeadamente na Saúde, Educação, Segurança Social e Justiça, de forma a sairmos desta espiral de incerteza a que temos estado submetidos;
3. Que a política e os políticos tenham em conta os legítimos anseios da população e percebam que não é governando contra ela, que este País alcança o lugar que todos desejamos e que deixemos de ouvir que a única solução possível é a emigração, com tudo o que isso representa de negativo para o desenvolvimento de Portugal;
4. Que a sociedade encontre os mecanismos necessários, obrigatoriamente rigorosos, rápidos e justos, de forma a que não mais existam casos como os do BPN, BPP e BES, indo, por isso, para além da criminalização dos responsáveis, na procura de modelos que impeçam que sejam todos os portugueses a pagar a fatura dos desvarios e crimes perpetrados;
5. Que na área laboral seja dada pelo poder legislativo mas também pelos parceiros sociais a devida importância à negociação coletiva e esta volte a ter o significado que já teve no equilíbrio e justiça das relações laborais e sociais;
6. Que no setor financeiro, nomeadamente no setor bancário, seja desbloqueada a negociação coletiva, de forma a repor a normalidade negocial e os justos anseios dos milhares de trabalhadores envolvidos;
7. Que os sindicatos representados na FEBASE consigam durante o ano a finalização do processo conducente à criação do sindicato único no setor financeiro, desiderato cada vez mais necessário alcançar, como forma única do reforço do movimento sindical, num momento tão complicado como é este que vivemos;
8. Por último, que todos os trabalhadores representados pelo SBSI, SBC, SBN, STAS e SISEP possam ver em 2015 satisfeitos os seus legítimos anseios e que o ano traga as melhorias profissionais e pessoais que todos merecem. ■

2015, ano de decisões ?



No País, nos Sindicatos e no setor financeiro este será um ano determinante. O futuro começa agora?

TEXTOS: **INÉS F. NETO**

Em 2015 muita coisa na vida dos portugueses estará em jogo. Desde logo porque é ano de eleições legislativas, e os cidadãos serão chamados a escolher um novo Parlamento, do qual sairá o futuro governo. O Presidente da República terá de dar posse ao Executivo, o que, dependendo do resultado eleitoral, poderá não ser tarefa fácil, pois Cavaco Silva já deixou recados claros de que não está inclinado a aceitar um governo minoritário, ou seja, formado por um partido político que vença as eleições sem maioria absoluta e não estabeleça coligações que permitam a estabilidade que deseja.

E se esse é um acontecimento que envolve todos os portugueses, outros há que dizem respeito aos bancários, mais concretamente aos associados de dois dos Sindicatos da Febase: o SBSI e o SBC terão eleições em abril, através das quais serão escolhidos os novos corpos gerentes (ver texto nesta revista).

Um processo eleitoral em qualquer das organizações da Febase tem sempre importância para a própria Federação, pelas implicações que poderá ter no equilíbrio interno e nas suas opções político-sindicais.

Setor em efervescência

Também o setor financeiro estará sujeito a diversas dinâmicas, o que normalmente se traduz em alterações que afetam os trabalhadores.

Na banca, um dos casos mais importantes será a venda do Novo Banco. Há vários interessados à compra da instituição resultante do colapso do BES, entre os quais dois bancos já a operar no mercado nacional: o BPI e o Santander. O desfecho desta operação decerto provocará uma recomposição de forças no setor.

Mas sobram ainda para este ano os problemas de 2014, do BCP ao Barclays, do BBVA à Parvalorem.

Por outro lado, se não se verificar um crescimento sustentado da economia –

e não o tímido incremento do ano passado – a banca continuará sem vislumbrar aumento do negócio, com a consequente redução da sua dimensão.

Ao nível de transformações no mercado, também o setor segurador continuará a mexer em 2015, pois alguns dos processos de venda de companhias ainda não estão estabilizados, como é o caso da Tranquilidade.

Negociação coletiva

A negociação coletiva é outra matéria que deverá marcar este ano. No setor bancário, a revisão do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) entrará no seu terceiro ano e a Febase pretende acelerar o processo para que se chegue ao seu término.

O objetivo da Federação é alcançar um entendimento com as instituições de crédito, mas já avisou que não o fará a qualquer preço. Ou seja, só subscreverá um acordo que seja equilibrado e salvasse os interesses dos trabalhadores que representa.

Já no setor segurador, os Sindicatos da Federação acordaram no final do ano transato uma atualização do Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) e este ano vão iniciar o trabalho de revisão da convenção coletiva, que deverá entrar em vigor em 2016, e na qual pretendem ver consagradas algumas novas matérias. ■



Conselho Geral aprova Plano de Atividades e Orçamento

Com os documentos orientadores da estratégia para 2015 sancionados pelo órgão máximo entre Congressos, a Febase compromete-se a continuar a desenvolver um trabalho sindical profundo e firme na salvaguarda dos postos de trabalho e das condições laborais dos associados dos seus Sindicatos

marcar de forma indelével a atividade sindical.

E justifica tal afirmação constatando que o Orçamento do Estado já aprovado pela Assembleia da República prossegue o nível de austeridade dos predecessores: "Mantém a sobrecarga fiscal sobre o fator trabalho, continuando a penalizar os trabalhadores e as suas famílias".

Assim, as medidas inscritas no OE irão mais uma vez provocar a erosão do Estado Social, a diminuição do nível do emprego e dificuldades acrescidas de acesso a novos postos de trabalho, so-

bretudo para os jovens e para os desempregados de longa duração: "O aceso destas camadas da população às prestações sociais é cada vez mais complicado, quer pelas recentes alterações ao seu valor quer à sua duração".

Ora, como estas situações são transversais a todos os ramos de atividade económica, o setor financeiro – banca e seguros – não passará incólume às consequências, nomeadamente à dramática redução de efetivos.

Tudo isto implicará uma intensa atividade por parte da Febase, que con-

TEXTO: **FRANCISCO JOSÉ OLIVEIRA**

Apenas com dois votos contra, o Conselho Geral da Febase aprovou, no dia 16 de dezembro, no Porto, o Plano de Atividades e o Orçamento para 2015.

O documento começa por enfatizar que, nomeadamente no setor financeiro, é previsível que 2015 continue a





▶tinuará a desenvolver um trabalho sindical profundo e firme na salvaguarda dos postos de trabalho e das condições de trabalho dos associados dos Sindicatos que integram a Federação.

O documento sublinha ainda que os sindicatos da Febase continuarão, como é seu timbre, a privilegiar o diálogo como forma de ser e de estar: "Mas lutarão até aos limites, em todas as sedes, para que sobre os associados que defendem não recaiam sacrifícios ainda mais violentos. Tudo faremos pela

defesa do emprego e para que os trabalhadores dos seguros e da banca, bem como os respetivos agregados familiares, não sejam ainda mais penalizados por situações a cuja responsabilidade são completamente alheios".

Parecer positivo

O parecer da Comissão Fiscalizadora de Contas já tinha realçado o trabalho realizado pelo pelouro Administrativo e Financeiro, recomendando ao Conselho

Geral a aprovação do Orçamento, de molde a permitir o funcionamento da Febase no decurso do Exercício económico de 2015.

Não estranhou, pois, a aprovação esmagadora – apenas com dois votos contra – dos planos orçamentais relativos ao Secretariado, à Contratação Coletiva, aos Projetos, à Informação, ao pelouro Administrativo e Financeiro, à Mesa da Assembleia Geral e ao Conselho Geral, ao Conselho Fiscalizador de Contas, ao Conselho Disciplinar e à Revista Febase. ■

Atividades a desenvolver

Porque a função mais nobre dos sindicatos e das federações consiste na negociação coletiva, esta continuará a ser a preocupação essencial da Febase em 2015, sem no entanto colocar de lado todas as outras vertentes da sua atividade:



As Caminhadas são uma das atividades com continuidade garantida

- Construir o sítio online da Febase;
- Promover e incentivar os Sindicatos da Federação a divulgarem informação através da Internet;
- Procurar novos investidores publicitários, com o objetivo de diminuir os custos de produção da Revista Febase;
- Continuar a desenvolver o ciclo de Conferências FEBASE, com o objetivo de contribuir para a análise e para a reflexão das principais questões que preocupam os trabalhadores e o movimento sindical;
- Prosseguir as atividades de caráter lúdico, de que são exemplo as Caminhadas FEBASE, momentos de especial relevância pelo convívio e pela troca de experiências entre trabalhadores dos seguros e da banca. ■



As Conferências FEBASE vão regressar

– Manter a publicação da revista de informação Febase como veículo primordial na divulgação de conteúdos sindicais e de tempos livres;

Contratação coletiva é preocupação essencial

Perspetiva-se mais um ano difícil no âmbito da negociação coletiva, especialmente no setor bancário. Os Sindicatos da Federação estão empenhados em obter resultados justos

Importa não esquecer que ao longo de 2014 os Sindicatos da Febase já tinham vindo a protagonizar um relevante papel à mesa das negociações no âmbito da contratação coletiva.

O setor dos seguros desenvolveu um trabalho empenhado, de que resultou, já no final do ano, a celebração de um acordo de atualização do Contrato Coletivo de Trabalho (CCT).



Já na banca, a revisão global do acordo coletivo de trabalho (ACT) prosseguirá em 2015: "Ao fim de dois anos e meio de negociação, não foi ainda possível um entendimento com as instituições de crédito. A banca persiste na intenção de desregulamentação das condições de trabalho no setor, o que tem exigido aos Sindicatos da Febase um aturado trabalho para reverter a situação".

No entanto, sublinha o documento, "foi já possível levar as instituições de crédito a recuarem parcialmente nas propostas mais gravosas, mas a evolução registada não é ainda suficiente para satisfazer o objetivo de defesa



dos legítimos interesses dos trabalhadores bancários".

No entanto, a Febase reafirma o seu empenho em alcançar um acordo equilibrado, que respeite os direitos dos trabalhadores que representa.

Despedimentos coletivos...

Por outro lado, também os processos de despedimento coletivo e de rescisões de contrato por mútuo acordo continuarão a merecer toda a atenção da Febase.

É o caso do BBVA, que anunciou a pretensão de avançar com um despedimento coletivo de quase 150 trabalhadores (depois de numa primeira fase ter abrangido 177 trabalhadores, tendo entretanto reduzido o número) e da Parvalorem, o veículo público para os produtos tóxicos do BPN, onde

ainda laboram cerca de 50% dos seus trabalhadores, que o Governo se propõe dispensar.

... e rescisões "amigáveis"

Todavia, também os processos de rescisão por mútuo acordo preocupam os sindicatos: "O Barclays tem em curso o terceiro plano de saídas negociadas, afetando entre 350 e 400 trabalhadores; no BCP mantém-se em vigor o Memorando de Entendimento acordado, envolvendo rescisões de contrato e reformas antecipadas".

Mas, como sempre, os sindicatos da Febase estarão ao lado dos trabalhadores, apoiando-os em tudo o que for necessário, lutando para salvar postos de trabalho e negociando condições mais vantajosas para os que tenham de deixar a banca. ■

Voto de pesar



No documento em que emite o seu parecer sobre o Orçamento, a Comissão Fiscalizadora de Contas apresentou ainda o seu pesar pelo recente falecimento do seu membro Armando Pinheiro.

Vítima de doença súbita, Armando Pinheiro contava 70 anos. Após uma longa carreira na banca, reformou-se como trabalhador da Cotacâmbios, tendo exercido a profissão também no ex-Banco Totta & Açores.

Além de membro da Comissão Fiscalizadora da Febase, era também presidente do mesmo órgão do SBSI e vice-presidente do da UGT. ■

Já a pensar nas próximas negociações



O acordo agora alcançado permite a esperança de melhores resultados em 2015, quando se voltar à mesa das negociações tendo em vista um novo CCT para 2016

TEXTO: **JOSÉ LUIS PAIS***

Sem falsos triunfalismos, mas sem motivos para derrotismos injustificados, concluíram-se as negociações com o acordo possível nos tempos atuais, esperando-se que os trabalhadores da atividade seguradora o interpretem como aliás já demonstraram.

Foi assinado um acordo com incidência relevante sobre aspetos sociais.

Acredita-se ter ficado patente para uma maioria avassaladora o quanto é difícil negociar um CCT, agora já não só com a APS a opor-se (o que está de acordo com as regras do jogo), mas

com seguradoras "mais papistas que o Papa" a fazê-lo.

Aos poucos trabalhadores que acusaram haver falta de capacidade e determinação negocial e de se obter um mau acordo, ficaram ou ficarão, se de boa-fé, esclarecidos.

A cada um as suas responsabilidades. A Febase assume as suas, porque defendeu os legítimos direitos dos trabalhadores que representa.

Entretanto lamenta-se, porque se considera inadequada, imoral e oportunista, a posição de trabalhadores que não sendo sindicalizados, usufruem gratuitamente dos frutos resultantes deste e de outros benefícios, à custa dos que constituem os sindicatos.

A consciência de cada um deles será o melhor juiz da sua atitude egoísta, livremente assumida.

Conclui-se, de consciência tranquila, que nas circunstâncias adversas em que se negociou o atual CCT, o bom senso, determinação e capacidade negociais proporcionaram, apesar de tudo, resultados dignos e que permitem manter a esperança de que o ano de 2015 será melhor do que o anterior, nomeadamente o facto de se voltar à mesa das negociações, tendo em vista um novo CCT para 2016. ■

**Vice-Presidente do STAS*

Cláusulas acordadas

Prémio de Permanência (cl.ª 41.ª)

Aumentada a contagem de faltas justificadas, no período de 5 anos, de 15 para 20, para atribuição do prémio.

Apoio Escolar (cl.ª 47.ª A)

Pela primeira vez, os trabalhadores com filhos a cargo, em idade escolar obrigatória, têm direito a uma comparticipação nas despesas escolares, correspondente a metade do valor despendido com a aquisição dos manuais escolares, até 1/3 do IAS.

Anexo II

Atualizado o subsídio de refeição, para €9,75.

Anexo V

O Plano Individual de Reforma-PIR, que em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social substitui o sistema de pensões de reforma previsto no anterior CCT, é constituído pelo valor das responsabilidades relativo às pensões de reforma por velhice devidas aos trabalhadores no ativo, admitidos até 22 de junho de 1995, sendo convertido em conta individual desse trabalhador, integrando o respetivo PIR.

O empregador, para o efeito, efetua anualmente contribuições de valor correspondente às percentagens previstas para cada ano e sobre o ordenado base anual do trabalhador. Estes trabalhadores terão a primeira contribuição referente ao ano de 2014, quando ante-

riormente se previa a mesma a partir de 2015.

Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado reverte para os beneficiários designados ou para os seus herdeiros legais.

Se a admissão do trabalhador aconteceu entre aquela data e 31 de dezembro de 2009, a primeira contribuição correspondeu já ao ano de 2012.

Com esta negociação, as contribuições do empregador passam a ter a seguinte percentagem sobre o ordenado base anual:

2014 – 1,25% para os trabalhadores admitidos até 22 de junho de 1995; 3,75% para os trabalhadores admitidos depois daquela data. 2015 e seguintes – 3,25% para todos. ■

Um pequeno sinal de entendimento na revisão do ACT

Febase e instituições de crédito (IC) chegaram a um entendimento de princípio em algumas matérias da convenção. Mas nos temas nucleares as divergências mantêm-se. As negociações prosseguem no final do mês

TEXTOS: **INÊS F. NETO**



O ano de 2014 terminou sem que se registassem grandes progressos nas negociações para uma nova convenção do setor bancário, que prolongam-se já há cerca de dois anos e meio, depois de as instituições de crédito (IC) subscritoras do ACT terem denunciado o acordo.

A 33.ª sessão de negociações para a revisão do ACT, que se realizou dia 18 de dezembro, iniciou-se com a apresentação, pela Febase, de uma declaração para a ata.

Face à posição assumida pelo grupo negociador das instituições de crédito (GNIC) sobre o ponto de situação das negociações – considerando que as IC fizeram um enorme esforço de aproximação às propostas da Febase, não sendo possível ir mais além –, a Federação sublinha também, na declaração, o seu esforço permanente para um entendimento, acrescentando continuar "interessada e empenhada em tudo fazer para conseguir um equilibrado acordo negocial".

Acordos e divergências

Na reunião, as partes debateram algumas propostas apresentadas pelo (GNIC) e a respetiva resposta da Febase.

Foi possível um entendimento em algumas matérias, nomeadamente na salvaguarda da retribuição, nos motivos atendíveis para a não prestação de trabalho extraordinário, no registo dos tempos de trabalho e no tipo de faltas.

Mas, entre as cláusulas analisadas, mantiveram-se as divergências nas que dizem respeito a temas como o regime de trabalho por turnos, a avaliação de desempenho ou o cálculo dos acréscimos remuneratórios.

No final da sessão, ambas as partes aludiram à necessidade de um esforço acrescido que possibilite o acelerar das

negociações, o que não impediu críticas mútuas sobre a irredutibilidade em algumas matérias consideradas menos significativas.

A próxima reunião ficou agendada para dia 27 de janeiro, comprometendo-se as partes a trocarem, com antecedência, propostas escritas sobre as matérias com posição divergente. ■

Despedimento coletivo no BPN Crédito

O BPN Crédito vai avançar com o despedimento coletivo de 84 trabalhadores

A hora de fecho desta edição, os Sindicatos dos Bancários da Febase tomaram conhecimento de que o BPN Crédito tinha notificado a Comissão de Trabalhadores de que irá dar início a um processo de despedimento coletivo na instituição.

O despedimento abrangerá 84 trabalhadores das áreas sindicais do Centro, Norte e Sul e Ilhas.

Embora nesta fase do processo apenas a Comissão de Trabalhadores tenha intervenção, os Sindicatos da Febase vão acompanhar o processo com toda a atenção e desde já disponibilizam aos associados os respetivos serviços jurídicos para esclarecer todas as dúvidas e dar o apoio necessário.

Recorde-se que o BPN Crédito estava nas mãos do Estado desde a nacionalização do Grupo BPN.

A venda da totalidade do capital social da instituição foi concretizada em dezembro passado, quando ficou na posse da Firmus Investimentos. ■



Patrões comprometem diálogo social

As organizações de empregadores não se entendem e o acordo com os sindicatos não avança. A União Europeia já lançou um repto: ou as negociações chegam a bom porto ou o diálogo social acaba

TEXTO: **PEDRO GABRIEL**

A última reunião do Diálogo Social teve lugar em Bruxelas no dia 26 de novembro, juntando Comissão Europeia, UNI e as três organizações representativas da banca: Federação Bancária da UE (EBF), Grupo Europeu de Bancos de Poupança (ESBG) e a Associação Europeia de Bancos Cooperativos (EACB). Rui Riso, presidente da Direção do SBSI e vice-presidente da

Febase, é o representante português nas sessões de trabalho.

Em debate estiveram diversos temas, nomeadamente um projeto sobre formação ao longo da vida, que tem por objetivo evitar as diferenças entre os novos e antigos trabalhadores bancários, e um documento sobre responsabilidade social das empresas.



UNI quer locais de trabalho com bancários novos e mais antigos

Projeto LLL

Evitar diferenças entre novos

Na última reunião do diálogo social continuou a ser discutido o projeto Long Life Learning (LLL), um projeto de formação para a vida cujo objetivo passa por evitar as diferenças entre os novos e antigos trabalhadores bancários, que apesar da sua experiência e saber adquiridos ao longo dos anos acabam muitas vezes substituídos por pessoas com conhecimentos apenas universitários e com ordenados mais baixos.

Para o presidente do SBSI, é urgente que se defina claramente na Europa o que se espera desses trabalhadores mais antigos, obrigando os empregadores a dar-lhes formação adequada

Regulamentadas pela União Europeia, que as suporta economicamente, estas reuniões plenárias acontecem pelo menos uma vez ao ano, estando divididas entre seguros e banca. A Febase apenas integra o grupo de trabalho da última.

Apesar da vontade da UNI e da Comissão Europeia em fechar os documentos o mais rápido possível, as associações de empregadores continuam a colocar entraves à sua resolução. As negociações encontram-se, neste momento, num impasse.

Avanço lento

Ao contrário do que sucede no setor dos seguros, em que os objetivos têm sido alcançados com relativa facilidade, o avanço das negociações na parte da banca tem sido feito de forma extremamente lenta.

Para Rui Riso, tal facto deve-se à resistência por parte das três associações de empregadores, que têm apresentado muitas dificuldades para estarem todas de acordo. "Uma ou duas podem estar de acordo com os sindicatos, mas uma terceira não está. Isto acontece sucessivamente e alternadamente", refere.

Esta atitude de reserva e defesa tem merecido críticas por parte da UNI e inclusive da própria Comissão Europeia, que chamou a atenção para o facto de o diálogo social ser precisamente isso: diálogo. O aviso já foi deixado, não para



Proteger os clientes da banca é um dos objetivos

a organização sindical, mas para as associações de empregadores. O diálogo social tem de produzir efeitos, não pode continuar a reunir com tão poucos resultados como até aqui.

Rui Riso afirma que esta é uma relação difícil com a banca, deixando alguns exemplos. "As partes podem colocar em cima da mesa qualquer tipo de assunto para ser discutido no âmbito do diálogo social e quando os assuntos não estão agendados, eles recusam-se a discutir pura e simplesmente, invocando que não têm mandato para o fazer. Podem não ter mandato para decidir mas para dialogar estamos sempre mandatados", explicou.

O peso dos bancos cooperativos

As associações de empregadores baseiam a sua resistência na crise financeira, que acaba por influenciar os resultados dos bancos. Por parte dos sindicatos tem havido uma forte pressão para que se separe a banca de investimento da restante. Existem assimetrias na distribuição do poder entre eles.

Rui Riso explica que, para se ter uma ideia e segundo a própria EACB, os bancos cooperativos representam cerca de 50% do mercado na Europa. "Existem porque os mercados e os clientes querem que existam. Aquilo que acontece aos bancos grandes pode notar-se mais nos bancos pequenos porque, muitas vezes, são estes que têm um

grau de cobertura em zonas dos países onde os grandes não querem estar. Essa relação de proximidade faz com que os problemas sejam mais sentidos pela população".

Sindicatos pedem celeridade

A chamada de atenção por parte da Comissão Europeia não teve como destino os sindicatos, já que estes procuram incessantemente chegar a consensos que permitam fechar os documentos, tendo sempre em conta, naturalmente, a defesa dos direitos dos trabalhadores.

Para Rui Riso, o que os sindicatos sentem nesta altura é que o processo tem avançado, mas de forma muito lenta. "É muito difícil chegarmos a um documento que seja aceite por ambas as partes sem qualquer ressalva para que se possa depois aplicar a todos os países e nomeadamente a todas as organizações que são filiadas naquelas associações", referiu.

No entanto, para o representante português, o caminho não pode ser percorrido de outra maneira. "O que se procura é que existam muitos pontos comuns em toda a Europa comunitária, nas relações de trabalho e nas relações dos bancos com os seus clientes através dos seus trabalhadores. Não é normalizar tudo, mas arranjar um conjunto de regras comuns que protejam os trabalhadores e que também protejam os clientes, sobretudo quando os efeitos da crise foram tão nefastos". ■

e antigos bancários

para que não exista a tentação de os substituir por trabalhadores mais novos "sabendo nós que o que está em causa não é só o saber mas também o nível remuneratório do trabalhador mais antigo comparado com o novo".

Também aqui a vontade de chegar a um documento final esbarrou nas pretensões das associações de empregadores. "Se no início, enquanto o processo foi decorrendo, os representantes das associações estiveram todos de acordo, quando chegámos à parte final foram apresentando dificuldades para que não se conclua o documento", explicou Rui Riso.

Responsabilidade Social das Empresas

Revisão da declaração conjunta marca passo

Nove anos após a primeira declaração conjunta sobre Responsabilidade Social das Empresas, os parceiros sociais europeus acordaram a sua revisão

A Comissão Europeia, ao constatar a dificuldade em fechar os documentos, solicitou às partes que se centrassem apenas em alguns projetos.

Assim, na reunião do diálogo social de 26 de novembro, além do Long Life Learning (LLL), esteve em cima da mesa a revisão de uma Declaração Conjunta sobre a Responsabilidade Social das Empresas (RSE), assinada pela primeira vez em 2005.

Esta revisão é necessária tendo em conta os desafios atuais do setor após a

crise financeira. Os parceiros sociais acordaram que nove anos após a primeira declaração conjunta este é o momento de uma nova revisão, estando convencidos de que a declaração contribuirá para um impulso no setor bancário europeu, centrando-se no mais importante: os trabalhadores e o emprego.

A Declaração Conjunta incide especialmente sobre as seguintes questões:

Formação, desenvolvimento e aprendizagem – Os parceiros sociais já reconhecem que o setor financeiro investiu muito na formação. No entanto, a crise financeira trouxe outros desafios, nomeadamente ao nível de e-learning. O desenvolvimento através da formação é essencial para fornecer um serviço de qualidade aos clientes;

Normas fundamentais do trabalho – Os parceiros sociais estão empenhados na promoção de um conjunto de valores relacionados com direitos humanos e laborais, meio-ambiente e luta contra a corrupção;



O equilíbrio entre trabalho e vida familiar está em debate no âmbito da RSE

Equilíbrio trabalho/vida – Planos específicos que promovam a saúde no trabalho, como consultas médicas, prevenção e normas que evitem o assédio sexual e mental são contribuições válidas para uma boa relação trabalho/vida. Outras medidas relacionadas com horários flexíveis, trabalho a partir de casa ou licença parental também devem ser incluídas;

Comunicação interna – Uma boa comunicação interna fomenta um ambiente positivo no trabalho, tendo em atenção as novas tecnologias e os seus procedimentos de comunicação;

Igualdade de oportunidades – Na direção de uma Europa sustentável e inclusiva, a igualdade de oportunidades deve ser a base de todas as políticas. Todos os trabalhadores devem ser tratados por igual, diminuindo as desigualdades salariais entre homens e mulheres e aumentando a proporção de mulheres, jovens e pessoas com deficiência em todos os níveis de hierarquia.

De referir ainda que já foi introduzido um novo tema acerca das competências dos trabalhadores bancários, prevenindo-se que comece a ser debatido na próxima reunião. ■



A igualdade de oportunidades deve estar na base das políticas



Dois Sindicatos vão a votos

Os associados do SBC e do SBSI escolhem em abril os novos Corpos Gerentes das suas organizações sindicais

TEXTOS: **INÊS F. NETO**

Eleições são sempre um momento superlativo na vida de qualquer organização democrática. Em abril, os sócios do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas (SBSI) e do Sindicato dos Bancários do Centro (SBC) são chamados a escolher os novos Corpos Gerentes, para um mandato de quatro anos.

No SBC, as eleições foram já agendadas pela Mesa da Assembleia Geral para dia 23 de abril e até 14 de março estão abertas as candidaturas para apresentação de listas. Os sócios irão eleger os órgãos representativos: Direção, Mesa, Conselho Geral, Conselho Fiscalizador de Contas, Comissão Disci-

plinar e Comissão Sindical de Reformados (ver texto nas páginas do SBC desta revista).

Embora não sejam ainda conhecidas as listas candidatas, sabe-se já que Aníbal Ribeiro, atual vice-presidente da Direção que está a desempenhar as funções de presidente interino, vai apresentar-se aos sócios como candidato à presidência da Direção.

Já no SBSI, e à semelhança do que aconteceu no último ato eleitoral, a Mecodec marcou dois dias para a votação: 22 e 23 de abril. Assim, estatutariamente os associados poderão exercer este direito por via eletrónica (nos dois dias), presencialmente no dia 23 ou por correspondência nos moldes habituais.

No SBSI, os sócios vão igualmente eleger a Direção, a Mecodec, o Conselho Geral, as Comissões Fiscalizadora de Contas e Disciplinar e os Secretariados das Secções Sindicais de Empresa e Regionais.

No Sul e Ilhas o processo está mais enigmático, uma vez que ainda ninguém manifestou oficialmente intenção de apresentar uma candidatura.

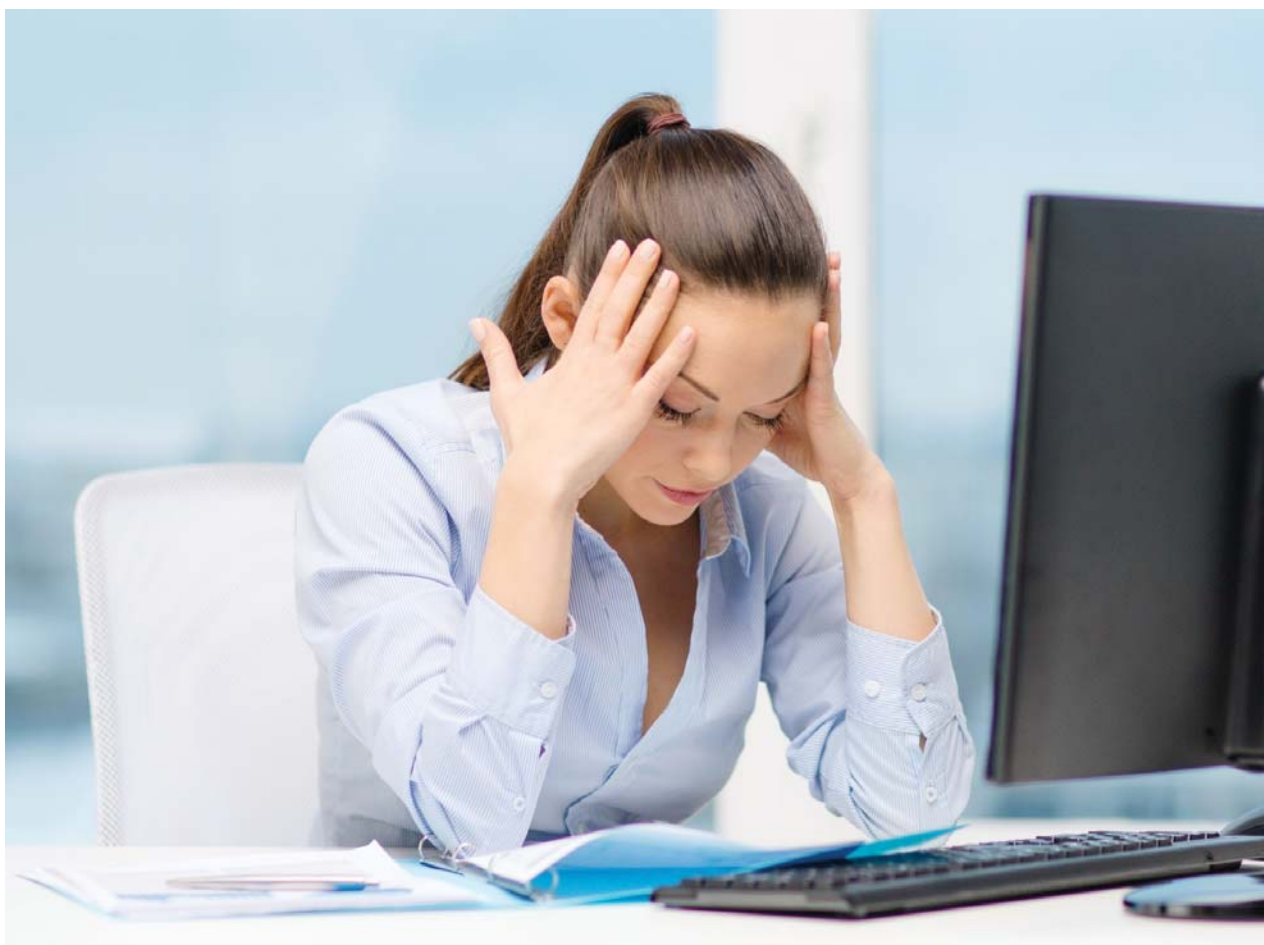
Expressar vontade

Estes dois atos eleitorais são de enorme importância não só para os Sindicatos como também para a Febase, sobretudo num momento em que estão a ser desenvolvidos esforços para se concretizar uma antiga ambição: a criação de um sindicato único do setor financeiro, que deverá envolver as organizações fundadoras da Federação.

Se o objetivo for atingido, estes dois atos eleitorais poderão ser os últimos realizados individualmente por Sindicatos – o próximo seria, assim, a eleição dos corpos gerentes do sindicato único.

Dada a importância destas eleições para os bancários, os Sindicatos e a Febase, é desejável que os associados do SBC e do SBSI participem ativamente nos processos eleitorais, envolvendo-se na vida das suas organizações representativas e, sobretudo, expressando a sua vontade através do voto.

Os Sindicatos são o que os seus sócios quiserem. Votar é um direito e um dever cívico. Não votar é deixar nas mãos de outros o futuro do seu Sindicato. ■



Rescisões por mútuo acordo – algumas notas

Não é líquido que um trabalhador a quem seja proposta uma revogação do contrato de trabalho por acordo venha a ser abrangido por uma eventual revogação contratual unilateral, caso não a aceite

Texto: **ALFREDO OLIVEIRA***

Nos últimos anos, várias instituições de crédito têm implementado "planos de reestruturação" que, no essencial, visam uma diminuição dos custos com recursos humanos através da redução do seu quadro de pessoal. Esta não é, como sabemos, uma situação nova e, apesar de há vários anos se verificar a implementação destes "planos de reestruturação",

a verdade é que o ano que agora termina foi um ano fértil nesta matéria.

Além da passagem à situação de reforma (ou pré-reforma) de trabalhadores no activo, as instituições de crédito têm lançado mão da revogação, por acordo, de inúmeros contratos de trabalho: trata-se das denominadas "rescisões por mútuo acordo" (RMA's).

As denominadas RMA's são uma modalidade de cessação do contrato de trabalho prevista na legislação laboral e pressupõem um acordo entre o trabalhador e a sua entidade patronal para porem termo à relação laboral que os une.

Formalidades obrigatórias**

Apesar de, neste âmbito, imperar a ampla liberdade contratual, há algumas formalidades que a nossa legislação laboral impõe para a celebração destes contratos. Desde logo, há a obrigatoriedade destes acordos constarem de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma delas com um exem-

plar, bem como de nele se fazer constar quer a data de celebração do acordo, quer a data de produção dos seus efeitos.

Se, no acordo ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária global para o trabalhador, esta deve presumir-se que inclui os créditos vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude desta.

Com efeito, a existência ou inexistência de créditos salariais de que o trabalhador é credor é, sem dúvida, um dos aspectos que deverá merecer a melhor atenção de qualquer trabalhador que seja destinatário (ou proponente) de um acordo de cessação de contrato de trabalho.

É que havendo outros créditos salariais que possam ser exigíveis pelo trabalhador, o seu percebimento consubstanciar-se-á muito mais difícil de concretizar caso tenha recebido uma "compensação pecuniária global" pela cessação do seu contrato de trabalho, atenta a presunção que a nossa legislação laboral faz quanto a esta matéria, bem como a inserção em

(quase) todos os acordos de revogação de uma cláusula abdicativa pela qual o trabalhador declara nada mais ter a exigir ou receber da sua entidade patronal.

Outro aspecto fundamental do regime jurídico desta forma de cessação do contrato de trabalho é a possibilidade que o trabalhador tem, caso as assinaturas apostas no acordo de cessação não tenham sido objecto de reconhecimento notarial presencial, de fazer cessar o acordo de revogação do contrato de trabalho mediante comunicação escrita dirigida à entidade patronal, até ao sétimo dia seguinte à data da respectiva celebração, desde que, em simultâneo com essa comunicação, o trabalhador entregue, ou ponha à disposição da entidade empregadora, a totalidade do montante das compensações pecuniárias pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

Ampla liberdade contratual

Quanto ao resto, ou seja, exceptuando as formalidades enunciadas, vigora nesta matéria, como se disse, uma ampla liberdade contratual. Liberdade contratual essa que se manifesta, desde logo, no facto de não haver qualquer limite máximo ou mínimo para a compensação a pagar ao trabalhador, nem a obrigato-

Na verdade, um trabalhador que seja destinatário de uma proposta de revogação por acordo do seu contrato de trabalho não se trata de um trabalhador "despedido", "pré-despedido" ou "candidato" a ser englobado numa forma de revogação de contrato de trabalho unilateral (despedimento colectivo, por inadaptação ou por extinção do posto de trabalho).

Estes regimes têm pressupostos formais e materiais que têm que ser cumpridos – quer quanto à sua fundamentação, quer quanto à escolha dos trabalhadores a despedir – bem como trâmites processuais próprios e diligências obrigatórias.

Não é, assim, líquido que um trabalhador a quem seja proposta uma revogação do contrato de trabalho por acordo venha a ser abrangido por uma eventual revogação contratual unilateral, caso não a aceite, uma vez que quanto a estas formas de cessação do contrato de trabalho, como se disse, a lei estabelece critérios e formalidades que têm que ser observados e que vão muito além da ampla liberdade contratual que impera no regime jurídico da revogação do contrato de trabalho por acordo.

Assim, um trabalhador que seja confrontado com uma proposta de revogação do seu contrato de trabalho e que opte por não a aceitar (não necessitando, sequer, de dar qualquer justificação para a sua

Pressão é ilegítima

Qualquer coacção ou forma de pressão, seja de quem for, para que o trabalhador aceite a proposta que lhe foi dirigida é ilegítima e deverá ser denunciada uma vez que estamos perante uma figura jurídica que, tal como o nome indica, pressupõe o acordo de ambas as partes. Acordo esse que não pode ser obtido mediante coacção física ou moral, caso contrário estaria a aceitação do trabalhador viciada pela coacção exercida.

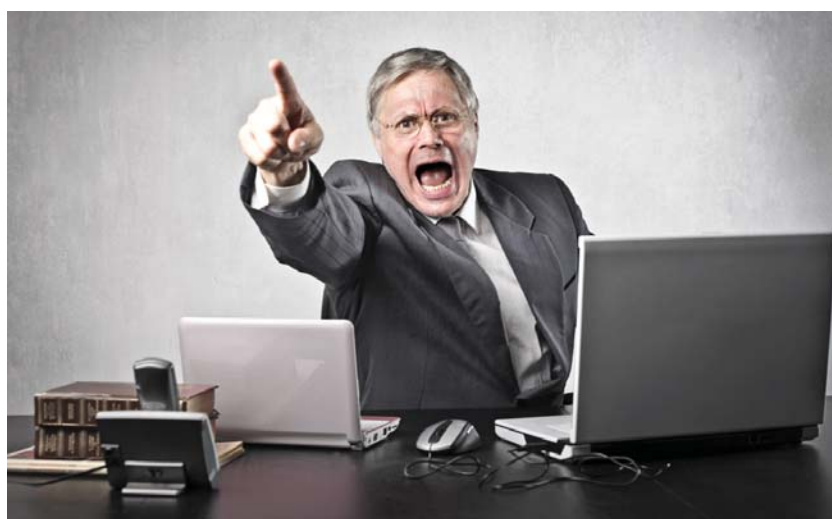
Desta forma, caso trabalhador e entidade patronal, livremente e de boa-fé, acordem na revogação do contrato de trabalho que os une, cumpridos os pressupostos brevemente enunciados, o referido contrato de trabalho cessa na data prevista para a produção dos seus efeitos.

Caso contrário, não se tendo obtido acordo entre as partes para a revogação do contrato de trabalho, este mantém-se plenamente em vigor nos mesmíssimos termos em que se encontrava antes de qualquer proposta dirigida nesse sentido ao trabalhador, ou por este dirigida à sua entidade patronal.

Efeitos noutras matérias

Refira-se, ainda, como nota final que a revogação do contrato de trabalho por

sobre o seu regime jurídico



Qualquer coacção ou forma de pressão para que o trabalhador aceite a proposta é ilegítima

riedade de estabelecer qualquer critério para determinar quais os trabalhadores destinatários de uma proposta de revogação do contrato de trabalho, ou de aceitação caso a proposta venha da parte do trabalhador.

recusa), está exactamente na mesma posição em que se encontrava no momento imediatamente anterior a recebê-la: houve uma proposta que, não tendo sido aceite, não produz qualquer efeito na esfera jurídica de qualquer das partes.

mútuo acordo produz efeitos ainda noutras matérias, tais como a possibilidade ou não de acesso a subsídio de desemprego, montantes e forma de cálculo da futura pensão de reforma do trabalhador e ainda em matéria fiscal, já que há uma parte da compensação que está isenta de retenção na fonte em sede de IRS que pode, contudo, não abranger a totalidade da compensação global recebida.

Assim, caso subsistam algumas dúvidas quanto ao regime jurídico estabelecido para estas situações ou quanto às implicações que a revogação do contrato de trabalho por mútuo acordo possam acarretar, o trabalhador deverá aconselhar-se junto do seu sindicato, recorrendo aos seus serviços jurídicos. ■

*Advogado do SBN

**Subtítulos da responsabilidade da Redação

O autor optou por escrever na ortografia anterior à entrada em vigor do acordo ortográfico

Bastonário da Ordem dos Psicólogos alerta

"Bancários estão sujeitos a enorme pressão e stresse"

Com a incerteza laboral vivida em diversas instituições e a pressão de clientes e chefias, há um considerável aumento da procura de apoio psicológico no setor financeiro. Telmo Mourinho Baptista, bastonário da Ordem dos Psicólogos Portugueses, chama a atenção para um conjunto de sintomas detetados nos trabalhadores, que podem configurar diferentes perturbações. E defende um maior investimento na prevenção do stresse e na promoção da saúde física e psicológica

Texto: **ELSA ANDRADE**



P – A Ordem tem sido alertada para uma procura inusitada de consultas de Psicologia por parte de bancários. Quando começou esse crescimento?

R – Esta procura sempre existiu. Contudo, nos últimos tempos e perante a situação de crise que vivemos, a Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP) tem sinalizado um aumento considerável na procura de apoio psicológico por parte de bancários que estão sujeitos a uma enorme pressão e stresse.

P – A que se deve esse aumento de procura?

R – O aumento da procura está relacionado com as diversas situações que atualmente se vivem na banca. Naturalmente que essas situações se prendem com a precariedade das condições de trabalho, redução de efetivos e aumento da carga de trabalho, incerteza quanto ao futuro da continuidade dos postos de trabalho e a própria crise socioeconómica em que vivemos.

Pressão constante

P – De que se queixam os bancários?

R – Os bancários queixam-se de várias e diferentes situações, com des-

taque para as pressões que sofrem tanto da hierarquia como dos clientes. Com o colapso e incertezas em diversas instituições bancárias, a pressão dos clientes acentuou-se, pois viram as suas economias em perigo ou a desaparecer, e muitas vezes sem qualquer resposta por parte do banco, deixando os funcionários expostos às emoções intensas e justificadas dos clientes, mas sem respostas das chefias.

Os bancários também se queixam da sobrecarga de trabalho que afeta a vida pessoal e familiar, da organização do trabalho e da precariedade do vínculo laboral.

P – Mas esse profundo mal-estar está mais relacionado com o comportamento dos clientes ou com a pressão da hierarquia?

R – Este "profundo mal-estar" de que fala e que é evidente entre os bancários está relacionado tanto pela pressão dos clientes e chefias, como, por vezes, pela ausência de liderança ou de resposta por parte dos seus superiores hierárquicos. Os bancários são, invariavelmente, a primeira linha de comunicação entre o banco e os clientes. Desta forma, estão extremamente expostos e

sujeitos a uma pressão tremenda, principalmente, numa altura de crise como a atual.

P – A instabilidade laboral que se vive no setor é o principal motivo de recurso às consultas?

R – Sim, quando existe essa disponibilidade e acesso. No entanto, existindo ainda algum estigma relativamente às consultas, é importante que se ultrapasse esse impedimento para que as pessoas possam beneficiar de ajuda e percebam que podem ser ajudadas e têm um importante recurso ao seu alcance, que lhes permite lidar melhor com a perturbação e pressões do quotidiano.

P – Tem conhecimento de que se passe algo semelhante com os trabalhadores dos seguros?

R – Todos os sectores que lidam diretamente com ativos económicos têm sido expostos com grande intensidade a diversas pressões, que acabam por ter um papel crítico na criação de um ambiente de trabalho pouco saudável, e para o qual é necessária uma intervenção estruturada, que evite consequências psicológicas mais danosas, com perdas claras na produtividade.



A aposta na saúde psicológica dos trabalhadores é uma aposta na redução do absentismo e do presentismo, aumento da motivação, do empenhamento e compromisso com a organização, da produtividade e da qualidade do trabalho desenvolvido.

Famílias afetadas

P – Há uma maior procura por parte de quem está no ativo ou daqueles que



através de rescisões por mútuo acordo ficaram sem emprego?

R – Os bancários que estão no ativo continuam a ter de enfrentar os desafios e as pressões do dia-a-dia. Por isso estão particularmente expostos, enquanto os processos de rescisão mudam as condições de funcionamento da pessoa. É claro que é preciso ter também muita atenção às pessoas que fazem esta transição, de modo a que se possa realizar com o mínimo de dano psicológico, e que permita à pessoa encontrar outras formas de ocupação.

P – Quais são os sintomas mais frequentes de quem vai às consultas?

R – Stresse intenso, com vários sintomas de carácter mais físico, angústia, ansiedade, medo, tristeza, desvalorização do futuro, e todo um conjunto de sintomas mais diversos que podem configurar diferentes perturbações.

P – É a primeira vez que a Ordem se apercebe de um movimento desta grandeza no seio dos bancários?

R – Não, este sector está exposto a grandes pressões, que se acentuaram com a crise nos últimos anos. Talvez a grandeza, ou melhor, a extensão do impacto seja agora maior.

P – A situação está a ter reflexos na vida familiar destas pessoas?

R – Sim, este tipo de situação tem sempre impacto na vida familiar das pessoas, dada a sua continuidade e afetação de várias áreas do funcionamento. Afeta o clima familiar daqueles que veem a sua carga horária aumentada e afeta o clima familiar daqueles que estão no desemprego ou na reforma antecipada.

P – Os familiares também frequentam consultas de Psicologia?

R – Quando sentem necessidade e têm acesso a consultas, frequentam.

Saúde em perigo

P – A manter-se a situação, que consequências poderá ter na saúde dos trabalhadores?

R – Infelizmente poderemos ter esta importante força de trabalho com dimensões crónicas de stresse, e de outras perturbações, o que poderá afetar muito a saúde física, bem como a psicológica. É necessário detetar e intervir o mais cedo e rapidamente possível.

P – Tem conhecimento de casos de suicídio entre bancários, como já aconteceu por exemplo na Grécia?

R – Pessoalmente não tenho conhecimento. Mas esta questão não deixa de ser importante acompanhar, já que Portugal tem, infelizmente, uma elevada taxa de suicídio...

P – Que medidas deveriam ser tomadas pelos bancos para reduzir este problema?

R – A solução passa por investir mais na prevenção do stresse e na promoção da saúde física e psicológica dos colaboradores, mediante programas de avaliação dos riscos psicossociais, de desenvolvimento das capacidades de gestão do stresse e da promoção de locais de trabalho saudáveis.

P – Há algo que os bancários afetados possam fazer para se sentirem melhor, ou a terapêutica passa pela prescrição de medicamentos?

R – A prescrição de medicamentos por um médico pode, eventualmente e mediante o caso, ajudar, mas a intervenção não deve ficar só por aí. A intervenção psicológica é muito importante, porque permite o desenvolvimento de estratégias pessoais para lidar com as diversas situações clínicas e obtém resultados de longo prazo. ■

SAMS aumentam consultas de Psicologia

A crescente carga de trabalho devido ao corte de efetivos e a dificuldade em cumprir as metas exigidas são alguns dos fatores que estão a levar os bancários a recorrerem ao apoio psicológico.

Os serviços clínicos dos Sindicatos aumentaram o número de consultas de Psicologia para responderem às solicitações

TEXTO: **ELSA ANDRADE**

Há um aumento considerável na procura de apoio psicológico por parte de bancários devido à enorme pressão e stresse a que estão sujeitos. O alerta do bastonário da Ordem dos Psicólogos Portugueses é totalmente corroborado pelos profissionais dos SAMS do SBC, SBN e SBSI. Para responder à procura, os serviços clínicos aumentaram o número de consultas disponíveis.

Ana Nobre, psicóloga do SAMS do SBN, confirma o crescimento do recurso às consultas e o seu consequente aumento. Segundo a profissional, a necessidade de ajuda dos bancários da região deve-se essencialmente a três fatores: à forte pressão para a venda de produtos e para atingir os objetivos colocados pelas instituições bancárias; à instabilidade laboral que se vive, com incertezas na manutenção dos postos de trabalho face ao surgimento de notícias sobre rescisões nos bancos onde os pacientes trabalham; e aos confrontos e ameaças por parte de clientes insatisfeitos, que adquiriram produtos e/ou serviços que não eram o que estavam à espera.

Também no SAMS do SBSI se verifica um aumento das consultas de Psicologia. "Há neste momento um número considerável de psicólogos, o que permite uma oferta apreciável neste domínio", refere João Sá, acrescentando que o apoio é diversificado e cobre áreas que vão das técnicas de psicoterapia ao apoio aos doentes com patologia crónica, reeducação alimentar ou desintoxicação tabágica.

Já no SAMS do SBC, a psicóloga Mara Figueiredo lamenta a dificuldade dos



bancários em frequentarem as consultas, por "não disporem de horas ou não poderem faltar ao serviço com a frequência desejável para a intervenção psicológica".

Ansiedade generalizada

A procura de apoio nesta área deve-se sobretudo ao stresse profissional que tem afetado os bancários e que resulta, segundo Mara Figueiredo, "em quadros de ansiedade generalizada e/ou depressão exógena, que tem na sua base sentimentos de insegurança, cansaço extremo (por vezes esgotamento), instabilidade laboral e familiar, frustração e fraco sentimento de realização".

Segundo a psicóloga, estes quadros psicológicos "além de comprometerem as competências para desempenhar de forma satisfatória as suas funções, prejudicam também a disponibilidade psicológica para as restantes esferas de vida, afetando quantitativamente e qualitativamente o tempo de que se dispõe para as esferas pessoal, social e familiar".

"Infelizmente, quando procuram as consultas, já o fazem em situações limite por não lhes ser facilitada a procura de ajuda em fases iniciais. Assim, deparo-me inú-

meras vezes com situações de prognóstico reservado", lamenta.

Ana Nobre salienta também o grande aumento de esgotamentos nervosos, depressões, perturbações de pânico e o medo de entrar e permanecer no local de trabalho. "A procura de ajuda médica está também relacionada com o facto de os pacientes não quererem levar os problemas profissionais para casa, uma vez que a instabilidade laboral acaba por ter reflexo na parte pessoal", frisa.

Para a psicóloga do SAMS do SBN este é um problema em crescimento e prevê que o número de casos aumente. "É necessário dar uma atenção especial a estes casos", alerta.

Mara Figueiredo tem a mesma expectativa, tendo em conta as circunstâncias atuais na banca, que "estão a comprometer em grande escala a saúde mental dos bancários". Atento à situação, o objetivo do SAMS do SBSI é "reorganizar a prestação dos psicólogos, procurando redefinir as diferentes áreas da sua intervenção", explica João Sá, acrescentando:

"Particularmente relevante é a reestruturação da Saúde Mental no SAMS, que está a ser equacionada. Tal irá racionalizar a oferta de cuidados de saúde neste domínio". ■



CONCURSO FOTO FEBASE

CONCURSO FOTOFEBASE 2015

Mais um ano, mais uma nova edição do concurso FOTO FEBASE e mais uma oportunidade para fotografar aqueles momentos tão especiais e únicos.

Em 2015 a FEBASE lança mais um desafio fotográfico aos seus sócios que andam sempre com uma máquina por perto e que juntam o amadorismo, o gosto pela fotografia, a oportunidade e o talento.

Se é um apaixonado da fotografia, se dispõe de uma máquina fotográfica digital, vontade de mostrar o seu talento e de exibir o seu trabalho, se possui espírito de iniciativa e é aventureiro, aceite este desafio e desfrute da oportunidade de ganhar prémios simpáticos e de aumentar o seu material fotográfico.

Boas fotos!
A ORGANIZAÇÃO FOTOFEBASE

O Concurso FOTO FEBASE 2015 abrange um tema mensal: **Tema Livre**
Neste tema poderá captar livremente o que mais gosta de fotografar.

Serão admitidas mensalmente, até ao máximo de quatro (4) fotografias por concorrente. A receção das fotografias será feita, através de correio eletrónico para o seguinte endereço: fotofebase@febase.pt, indicando **OBRIGATORIAMENTE** os seguintes elementos:

Nome e Apelido do Participante; Sindicato ao qual pertence; Nº Sócio; Telefone de Contacto; Correio Eletrónico; Tema da Fotografia; Título da Fotografia; Lugar e Data onde foi tirada.

Todas as fotografias para concurso deverão ser digitais e enviadas em formato JPG.
Para efeitos de publicação on-line, as fotografias deverão ter no mínimo, 0,25 megabytes (250 Kb) e não ultrapassar a dimensão de 2 megabytes (2.000 Kb).

Participe e envie as suas fotografias até dia 20 de fevereiro.

Contamos consigo.
A ORGANIZAÇÃO FOTO FEBASE



CONCURSO FOTO FEBASE

Vencedores

MELHOR FOTOGRAFIA A CONCURSO



"Flores da Primavera"
Manuela Viola

COISA E GENTES DA MINHA TERRA - 1º Prémio



"Arco da Rua Augusta, outro olhar"
Rui Gonçalves

TEMA LIVRE - 1º Prémio



"Flores da Primavera"
Manuela Viola

COISA E GENTES DA MINHA TERRA - 2º Prémio



"Portugalidades"
Rui Gonçalves

TEMA LIVRE - 2º Prémio



"Não falem com estranhos"
Luís Rego

COISA E GENTES DA MINHA TERRA - Menções Honrosas



"Vícios"
Paulo Jorge



"Janela do tempo"
Francisco Oliveira

TEMA LIVRE - Menções Honrosas



"Reflexos"
Jorge Araújo



"Divisão de águas"
José Canelas



SBSI reforça presença na UGT/Lisboa

Três membros da Direção do SBSI foram eleitos no 2.º Congresso da UGT/Lisboa para os órgãos da união distrital

TEXTOS: **INÊS F. NETO**

No 2.º Congresso da UGT/Lisboa, que se realizou a 15 de novembro na capital sob o lema "Trabalho digno, criação e sustentabilidade de emprego", os delegados elegeram, por esmagadora maioria, os órgãos da União.

Manuel Camacho, da Direção do SBSI, foi reeleito presidente. Para o Secretariado foram eleitos sete elementos, entre os quais João Ferreira, do SBSI; três membros para a Mesa do Congresso e do Conselho Geral, e igual número para o Conselho Fiscalizador de Contas, sendo um deles Humberto Cabral, também do SBSI.

Com estas duas estreias nos órgãos dirigentes, o Sindicato reforçou a sua presença na União de Lisboa.



Manuel Camacho, reeleito presidente da União

Os delegados aprovaram ainda o Relatório de Atividades do Secretariado cessante, relativo a 2010/14, e o Programa de Ação para o quadriénio 2014/18. A revisão estatutária apresentada ao Congresso mereceu igualmente o voto favorável da maioria.

No discurso de encerramento dos trabalhos, Manuel Camacho salientou a

importante reflexão conjunta, sublinhando: "Os próximos quatro anos não serão fáceis. Todos temos consciência disso. Mas as dificuldades não devem assustar-nos e muito menos levar-nos ao desalento. É nos momentos mais complicados que os trabalhadores mais precisam de nós. Quando tudo corre bem, não falta quem se diga ao lado dos trabalhadores".

O reeleito presidente da UGT/Lisboa deixou claro o objetivo por que a União vai lutar, ao afirmar: "Exigimos trabalho digno. Este não é um conceito vazio. Respeito em todas as suas dimensões – individual, social e laboral – é o que as sociedades devem a cada um dos indivíduos que as constituem".

Depois de elencar as dificuldades dos trabalhadores portugueses – do desemprego ao trabalho precário, dos salários baixos ao corte nas pensões e às violações da lei por patrões pouco escrupulosos – Manuel Camacho concluiu: "É neste contexto que desenvolveremos o nosso trabalho nos próximos quatro anos. Os desafios são muitos e difíceis. Mas estamos cá para defender os trabalhadores e é isso que faremos, custe o que custar". ■

Revista "Tempos Livres" já em distribuição



A edição da revista "Tempos Livres" para 2015 já está em distribuição, mas também pode ser consultada no sítio do SBSI, em www.sbsi.pt

Ao longo das suas páginas são avançadas múltiplas ofertas de lazer para os associados, do aluguer de apartamentos no Algarve e no sul de Espanha às grandes viagens agendadas para este ano – ao Peru, Islândia e

Panamá e Costa Rica –, passando pelos programas culturais do GRAM e da Comissão de Juventude.

Na revista os sócios encontram ainda as datas das grandes competições desportivas do SBSI nas mais diversas modalidades e das atividades culturais.

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

Pesca de Alto Mar

Triunfos de Bruno Ferreira e Carlos Antunes

As 3.ª e 4.ª eliminatórias da semifinal apuraram os concorrentes para a final do Sul e Ilhas

TEXTO: **PEDRO GABRIEL**

A 2.ª fase do 29.º Campeonato Interbancário de Pesca de Alto Mar conheceu duas eliminatórias no dia 6 de dezembro.

Na 3.ª eliminatória, a bordo da embarcação "Behur", Carlos Antunes (GDU-nicre) foi o mais forte, ao alcançar 2140 pontos. Na segunda posição terminou Camilo Santos (GDMG), com 2020, en-



quanto João Canaverde (Clube Millennium bcp) foi terceiro, com 1750 pontos.

Já na 4.ª eliminatória, na embarcação "Roaz", Bruno Ferreira (Banco Popular) triunfou com 2700 pontos, superando João Nunes e Luís Ferreira, ambos do Santander Totta, com 1870 e 1860 pontos, respetivamente. ■



TEXTO: PEDRO GABRIEL

Passeio do GRAM

Entre a psicologia e o lazer

O dia teve de tudo um pouco: colóquio, visita ao Lar de Idosos do SBSI e à Quinta da Bacalhôa, terminando com uma prova de vinhos. Até São Pedro foi amigo

Lotação esgotada em mais um passeio organizado pelo GRAM. No dia 29 de novembro, dois autocarros partiram do Centro Clínico, em Lisboa, com destino a Brejos de Azeitão.

No Lar de Idosos, as boas-vindas foram dadas por Teresa Lourenço, do GRAM, e Palmira Carvalho, membro do Conselho de Gerência do SAMS com ligação aquela instituição. Os participantes tiveram oportunidade de recuperar forças com um pequeno repasto antes de se dirigirem à sala onde iria decorrer o colóquio.

Teresa Lourenço foi a primeira a usar da palavra, agradecendo a presença de todos e fazendo votos para que as atividades preparadas pelo GRAM fossem do agrado dos participantes.

Por seu turno, José Pastor Oliveira, da Direção do Sindicato, referiu que este tipo de iniciativas também faz parte da atividade sindical, sendo "uma mais-valia" para o SBSI.

Adaptação à mudança...

Sónia P. Gonçalves, psicóloga doutorada em Psicologia do Trabalho e das Organizações e professora no Instituto



Sala cheia para assistir ao colóquio

Piaget, trouxe a debate o tema "Mudança (s): do indivíduo para o coletivo, uma conquista continuada!".

Procurando sempre interagir com os presentes, Sónia Gonçalves explicou que as mudanças deixam-nos sempre interrogações, mas representam, ao mesmo tempo, uma oportunidade para algo novo, a nível pessoal ou profissional.

A especialista lançou um desafio aos participantes para que mudassem três lugares de onde estavam sentados e explicou que diferentes pessoas tendem a ter diferentes estilos na mudança, por mais simples que seja.

... e suas fases

A professora do Instituto Piaget afirmou que na mudança existem várias fases. A primeira em que é necessário uma aceitação de que é preciso mudar, sem viver em ansiedade mas aceitando o facto de forma segura. Posteriormente a pessoa tem de "repousar" e sentir o conforto da mudança efetuada, para depois fazer uma avaliação sobre se essa mudança foi bem ou mal feita. "As mudanças podem trazer ameaças reais ao nosso bem-estar, ao posto de trabalho, à família, portanto há sempre resistência". No entendimento da psicóloga, é preciso "ter confiança, trabalhar em grupo, em família. A mudança não se faz sozinha, precisamos das

nossas famílias, dos nossos parceiros, das nossas associações para o fazermos", explicou.

No final da conferência era visível a satisfação de todos.

Um pouco de arte

Antes do almoço ainda houve tempo para uma visita às instalações do Lar.

Da parte da tarde, uma visita guiada à Quinta e Palácio da Bacalhôa marcou a agenda, com os participantes a terem oportunidade de apreciar a exposição pertencente à Coleção Berardo, bem como as caves da Quinta. O palácio, com inúmeros artigos seculares, motivou a curiosidade dos visitantes, que não se coibiram de fazer perguntas. No final, uma prova de vinhos fechou em beleza este dia repleto de atividades. ■



Apreciando a coleção de arte de Joe Berardo

Almoço-convívio do ex-BPM

O almoço-convívio dos trabalhadores do ex-BPM realizar-se-á no dia 7 de fevereiro, em local a designar na região de Lisboa.

Os interessados deverão efetuar a sua inscrição através dos seguintes contactos:

Jorge Portas – Tlm: 964 077 775

e-mail: portas.jorge@gmail.com;

Fernando Esteves – Tlm: 964 021 605;

Alexandre Reis – Tlm: 914 313 276.





TEXTO: **PATRICIA CAIXINHA**

A importância de questionar

Por que sou delegado sindical?

O STAS lançou um repto aos seus representantes sindicais: explicar as razões por que se empenham em apoiar os trabalhadores através do Sindicato. Porque questionarmo-nos faz parte da vida



Começamos a questionar em crianças, fazemos perguntas e temos curiosidade sobre como as coisas funcionam, porque existem e para que servem. Por vezes, insatisfeitos com as respostas, queremos experimentar como o mundo funciona e umas vezes até corre bem, outras menos bem. Algumas vezes somos repreendidos por fazermos muitas perguntas, por testarmos os limites dos adultos, por nos desafiarmos e por expe-

rimentarmos sem medo, por fazermos disparates, simplesmente pela curiosidade de quem está a descobrir o mundo.

Crescemos e chegamos à idade adulta. Sabe-se lá porquê passamos a questionar menos ou quase nada. Fruto talvez das vezes que fomos repreendidos, ou dos efeitos da nossa curiosidade de criança, tornamo-nos mais cautelosos, mais cuidadosos. Como se o certo fosse o caminho que foi sendo traçado para nós. E se não

for? Será que ainda não há coisas por descobrir?

Tornamo-nos conformados com muita coisa e resignamo-nos, por diversas vezes, à vida que temos. Já não perguntamos, com medo de nos sentirmos rejeitados. Ou porque a pergunta pode ser muito tola, pouco inteligente, porque podem não gostar, por vergonha, por medo, porque podemos sentir que não somos aceites, enfim... porque sim... Seja

Ajudar o coletivo

Já Albert Einsten dizia: "O importante é não parar de questionar". Numa altura em que os sindicatos começam a questionar, o STAS lançou o desafio aos seus representantes: "Por que sou delegado sindical?" Porque, afinal, é importante questionar...

Estas são algumas das respostas.



Armando Pinheiro Santos
Delegado sindical

"Tempos difíceis... Os trabalhadores, quantas vezes, preocupam-se apenas com o 'Eu'. No entanto fazem parte de um Coletivo e estar num Sindicato permite que tenham um espírito de corpo e pensem como 'Nós'. É essa a sua força! Precisam de ter exata noção dos seus direitos, não esquecendo os seus deveres, o que implica um elo de ligação próximo ao Sindicato – o delegado sindical. O preenchimento desse espaço levou-me a seguir este caminho", explica, o delegado sindical mais recente.



Marina Paixão
Delegada sindical,
vogal da Direção

Pertencer a um coletivo é a única maneira de conseguirmos realizar objetivos que individualmente são praticamente inatingíveis.

Em todas as áreas de atividade, as pessoas associam-se para obterem melhores vantagens na sua vida, desde a associação recreativa da aldeia que organiza festas e jogos de futebol, até aos empresários para obterem condições mais vantajosas nos negócios e gerirem melhor as suas empresas.

Ora se as entidades patronais se associam porque têm vantagem nisso, é imperativo que os trabalhadores, que, embora sendo a parte mais importante de qualquer negócio, é sempre a mais fraca, sigam o mesmo exemplo, se associem e percebam que, independentemente do quadrante político da sua preferência, a sua associação, ou o Sindicato no nosso caso concreto, existe para

servir e ajudar, sempre com o objetivo de conseguir mais e melhores condições de trabalho, através da negociação com as associações das entidades patronais.

Muitos colegas perguntam qual a vantagem de ser sindicalizado: "Não nos dão nada, estou a pagar para quê?"

Parafraseando um ilustre colega, ser sindicalizado nos dias de hoje é como ter um seguro: se nos acontecer um percalço na vida laboral, podemos contar com o Sindicato para nos orientar e informar dos nossos direitos.

São estas as razões porque sou sindicalizada há 34 anos, e mantenho a opinião de que vale a pena.



Leonel Santos
Delegado sindical,
vogal da Direção

Sou delegado sindical porque fui convidado num tempo (1998) em que todos os direitos eram garantidos, para que os trabalhadores/cidadãos tivessem uma





qual for a razão, o que interessa é que deixamos de questionar e torna-se mais confortável aceitar do que questionar.

O que acontece?

Quando questionamos estamos a colocar em causa o que ouvimos, o que dizemos, o que fazemos, o que acreditamos, por vezes o que sentimos, o que somos, o que queremos...

Estas questões, ainda que simples, são difíceis de colocar e mais difíceis ainda de responder. Nem sempre estamos preparados para as respostas, ou melhor, para ir em busca das respostas.

E então ficamos na nossa zona de conforto, no quadrado que conhecemos e que acreditamos controlar.

Até um dia em que o quadrado se torna demasiado pequeno, ou algo acontece que nos obriga a sair dele – e aí vem o medo, muito medo, porque estamos novamente a entrar num mundo desconhecido, que não sabemos como funciona, mas começamos a questionar e a descobrir coisas novas.

É então que percebemos que a este processo chama-se VIVER. E tu estás vivo? Questiona-te. ■

sociedade mais igualitária, justa, e humana, e nada poderia ser mais simples. Como estava enganado! Em que nenhum português ficaria para trás, por deficiência, credo ou opinião, ou por habilitações, ou idade, como hoje está a ser feito. Hoje, mais do que nunca, não estou arrependido, é importante dar a cara, não ter medo de transmitir a nossa opinião na defesa dos trabalhadores, das condições de trabalho e salários, e na resolução das diferenças, através do diálogo e do sindicalismo de proposição.

E aprendi, com o tempo, que os direitos que existem atualmente – à maternidade, igualdade de género, férias, subsídio de doença... – foram conquistados nos séculos anteriores, por sindicalistas com ou sem habilitações e não por políticos.

Sem sindicatos, estes direitos, hoje fundamentais e parte integrante da carta dos Direitos Humanos, serão suprimidos, porque são vistos como uma despesa para as empresas e para o neoliberalismo. E sem os sindicatos, os trabalhadores voltarão à idade média, serão escravos. ■

Açores assinalam quadra festiva

Texto: **MÁRIO RÚBIO***



O já tradicional jantar de Natal da Ilha de S. Miguel, Açores, realizou-se dia 13 de dezembro, contando com a presença de cerca de uma centena de colegas. Foi mais uma jornada de grande convívio entre todos os que na região desenvolvem a sua atividade profissional no setor de seguros.

Estiveram também presentes vários sócios que já passaram à situação de reforma, mas que continuam a viver intensamente a vida sindical.

Na altura foram entregues aos associados que completaram 25 e 50 anos de filiação sindical os respetivos emblemas comemorativos.

Na singela festa esteve presente um colega da Direção Nacional, que transmitiu uma mensagem de esperança e solidariedade para com todos os que nos Açores se mantêm ligados ao STAS, independentemente da sua situação profissional.

Na ocasião houve ainda oportunidade para prestar esclarecimentos sobre alguns aspetos sindicais que preocupam os trabalhadores da região.

**Vice-Presidente da Direção*

Universidade Sénior celebra Natal

Texto: **MÁRIO RÚBIO**



O almoço de Natal dos alunos e formadores da Universidade Sénior realizou-se dia 17 de dezembro.

Foi mais uma jornada de grande alegria e convívio salutar entre todos, demonstrando que além da formalidade das aulas se pode usufruir de grande camaradagem e amizade.

O repasto, preparado por todos os participantes, contribuiu para o sucesso desta pequena festa.

Assim foi assinalada a época festiva e uma oportunidade para deixar a todos votos de Boas Festas e de um 2015 muito próspero. ■





Plano Individual de Reforma: um direito universal

O PIR, negociado em 2012 no âmbito da convenção coletiva, abrange todos os trabalhadores no ativo, não se confinando apenas aos que tinham vínculo até 22 de junho de 1995

TEXTO: **JORGE CORDEIRO***

No âmbito da convenção coletiva celebrada com a APS e publicada no BTE n.º 2 de 15 de janeiro de 2012 ficou estabelecido, ao abrigo da cláusula 48.^a, o Plano Individual de Reforma (PIR), que substituiu o sistema de pensões de reforma previsto no anterior contrato coletivo de trabalho.

Esta alteração, do nosso ponto de vista, foi extremamente positiva para os trabalhadores dos seguros.

Com efeito, com o PIR houve um alargamento do número de trabalhadores abrangidos pela possibilidade de receberem um valor complementar à sua pensão de reforma por velhice ou invalidez concedida pela Segurança Social, dado que abrange todos os trabalhadores no ativo, não se confinando, como no antigo regime, apenas àqueles que tinham vínculo até 22 de junho de 1995.

Passou, pois, a ser um direito universal e não destinado, somente, a alguns trabalhadores da atividade seguradora.

Por outro lado, ficou igualmente consagrado que os trabalhadores que cessem o vínculo contratual com a empresa de seguros antes da sua passagem à situação de reforma são titulares de 90% do valor capitalizado das entregas efetuadas pelo empregador, podendo transferir esse montante para outra seguradora ou fundo de pensões, conforme dispõe o n.º 6 do Anexo V do referido CCT. Na verdade é uma vantagem relativamente ao anterior regime, uma vez que a cessação do vínculo contratual determinava que o trabalhador quando se reformasse não iria ter qualquer complemento de reforma.

Compensar eventuais perdas

Trata-se, efetivamente, de uma inegável vantagem para os trabalhadores, tanto mais que como é sabido desde o final da década de oitenta assiste-se a uma proliferação de rescisões de contrato de trabalho por mútuo acordo, que determinava a inviabilidade de receber o complemento de reforma.

Acrescente-se, ainda, que face à situação que vive a Segurança Social, que determina e irá determinar penalizações nos montantes de reforma, a existência desta complementaridade pode compensar as perdas no montante das pensões.

Por último, sendo um Plano Individual de Reforma tem condições para resistir às tentativas de transferência para qualquer tutela do Estado e, assim, no futuro os seus titulares não serem prejudicados por qualquer decisão que possa pôr em crise a sua existência.

Pelo exposto, o Plano Individual de Reforma (PIR) foi um passo na direção certa de defesa dos direitos dos trabalhadores. ■

**Dirigente Executivo do SISEP*



A tabela salarial nos seguros é vitalícia?

Depois de seis anos sem aumentos salariais no setor devido à intransigência das associações patronais, o SISEP quer começar a debater a revisão da tabela

TEXTO: **JORGE CORDEIRO***

A tabela salarial nos seguros é vitalícia? A razão de ser desta irónica pergunta resulta do facto de as tabelas salariais incluídas nas convenções coletivas, quer com a APS quer com a APROSE, não conhecerem qualquer alteração desde o ano de 2009.

Vamos, pois, a caminho do sexto ano sem aumento salarial e tal situação não é devida a ineficiência ou ineficácia dos Sindicatos, pois sempre ao longo destes anos têm pugnado pela atualização da tabela salarial.

Porém, a teimosia e alguma insensatez dos representantes das entidades empregadoras constituem um obstáculo à referida atualização.

Não ignoramos que Portugal atravessou uma crise económica e financeira sem paralelo nestes anos de Democracia, originando, inclusive, intervenção externa, a célebre troika, que obviamente não deixou de ter reflexos na vida das empresas e dos trabalhadores.



Resultados equilibrados

Todavia, também, não podemos ignorar que ao longo destes anos a atividade seguradora no seu todo tem registado resultados equilibrados e de algum conforto para a saúde financeira das empresas.

Neste contexto, não se entende nem se alcança o objetivo dos representantes das entidades patronais em persistirem na negativa aos aumentos salariais.

Em nossa opinião não é um quadro salarial miserabilista que se motivam

os trabalhadores, antes pelo contrário.

Não queremos que a tabela salarial (APROSE e APS) passe a integrar o Guinness Book nem que seja vitalícia, pelo que chegou o momento de, num espírito construtivo e com a sensatez que deve presidir a estes assuntos, começarmos a construir a nova tabela salarial.

Da nossa parte estamos disponíveis, esperando que o mesmo suceda com a APS e APROSE. ■

**Dirigente Executivo do SISEP*



Jantar de boas festas

O Sindicato organizou um jantar de Natal no dia 12 de dezembro, que contou com a presença de dirigentes e associados. Como é tradicional na quadra natalícia, a maioria das organizações promove encontros, de preferência à volta de uma mesa, para que todos tenham oportunidade de se reencontrar e conviver num ambiente descontraído.

Foi o que fez o SISEP, juntando no restaurante Portugália, na Av. Almirante Reis, em Lisboa, um animado grupo para celebrar o Natal e desejar que 2015 seja melhor para os trabalhadores do que o ano que findou. ■



TEXTOS: SEQUEIRA MENDES

Eleições marcadas

A Direção do SBC propôs ao presidente da Mesa que o ato eleitoral se realizasse no dia 23 de abril de 2015, o que foi aceite



das eleições – até 15 de abril de 2015 – e serão de cor diferente e individualizados para cada órgão do sindicato: Conselho Geral, MAG/CG, Direção, Conselho Fiscalizador de Contas e Conselho Disciplinar.

As listas concorrentes e respetiva composição serão afixadas na sede do Sindicato, nas delegações regionais e em todas as assembleias de voto, com um prazo nunca inferior a 8 dias.

De acordo com o Art.º 94.º, a posse dos membros dos órgãos atrás referidos, bem como os membros dos Secretariados Regionais e Comissão Sindical de Reformados, terá lugar até ao 8.º dia subsequente ao do apuramento definitivo dos resultados.

Constituição das listas

Para o Conselho Geral, Art.º 34.º, n.º 1, o número de mandatos por cada Secção Regional será de 0,75 % do total dos trabalhadores abrangidos, com arredondamento por excesso, apurado pela MAG/CG com a antecedência mínima de 60 dias antes do ato eleitoral. A MAG/CG (Art.º 38.º n.º 1) será constituída por 4 elementos efetivos – Presidente, Vice-Presidente, 1.º e 2.º Secretários e por 1 elemento suplente. Já a Direção será constituída (Art.º 41.º, n.º 3) por 9 elementos efetivos – Presidente, Vice-Presidente, Secretário, Tesoureiro, Secretário Substituto, Tesoureiro Substituto e 3 Vogais, e 3 elementos suplentes.

O Conselho Fiscalizador de Contas (Art.º 43.º, n.º 1) será constituído por 3 elementos efetivos e 1 elemento suplente, e o Conselho Disciplinar (Art.º 45.º, n.º 1) por 3 elementos efetivos e 1 elemento suplente.

O Secretariado da Secção Sindical de Reformados será constituído pelos 3 elementos mais votados das listas apresentadas, como emerge do Art.º 56.º, n.º 2. ■

Com o ato eleitoral marcado, o SBC dá conta aos associados do calendário, das etapas e dos procedimentos mais importantes de todo o processo eleitoral e do seu suporte estatutário, nomeadamente a data limite da apresentação das candidaturas, a convocatória, a nomeação da COC e a verificação dos prazos para a campanha eleitoral.

Assim, de acordo com o n.º 1 do Art.º 32.º, "a Assembleia Geral reunirá, para o efeito, em sessão ordinária de 4 em 4 anos, no mês de abril" e a data da sua convocatória deve ser feita com uma antecedência mínima de 60 dias e máxima de 90, em relação à data da realização da Assembleia Geral (n.º 6 do Art.º 32.º).

Apresentação de candidaturas

A apresentação das candidaturas é regulamentada no Art.º 81.º, sendo de realçar que estas deverão ser apresentadas até 40 dias antes do ato eleitoral, isto é, no caso concreto, até 14 de março de 2015.

Ainda segundo o Art.º 81.º, as listas deverão ser entregues à MAG, contendo a identificação dos membros a ele-

ger, acompanhadas de um termo individual ou coletivo de aceitação da candidatura e respetivo programa de ação.

As listas para o Conselho Geral e para a Comissão Sindical de Reformados devem ser subscritas por um mínimo de 50 associados.

As listas para a MAG/CG, Direção, Conselho Fiscalizador de Contas e Comissão Disciplinar serão apresentadas conjunta e simultaneamente, e subscritas por, pelo menos, 200 associados.

A Direção tem a prerrogativa de poder apresentar uma lista sem a necessidade de ser subscrita pelos sócios.

A Comissão de Fiscalização Eleitoral (CFE) rege-se pelo estipulado no Art.º 83.º, onde se estipula que no dia útil seguinte à data limite da apresentação de candidaturas aos órgãos do sindicato, será constituída a CFE, composta pelo presidente da MAG/CG, que presidirá, e por um representante de cada uma das listas concorrentes à MAG/CG, Direção, Conselho Fiscalizador de Contas e Conselho Disciplinar – 14 de março de 2015.

Boletins de voto

Os Boletins de Voto – Art.º 87.º – serão enviados aos eleitores até 8 dias antes



Conselheiros aprovam Orçamentos

O Conselho Geral aprovou por unanimidade o Orçamento Suplementar da Ação Sindical de 2014 e os Orçamentos para 2015

O Conselho Geral do SBC, reunido no dia 15 de dezembro, aprovou por unanimidade o Orçamento Suplementar da Ação Sindical de 2014, pois houve a necessidade de recorrer a este expediente depois de analisada a atividade desenvolvida pelo Setor Sindical. Deste modo, procedeu-se ao ajustamento de algumas rubricas de gastos, versus receitas inicialmente previstas.

Em discussão estiveram, também, os Orçamentos Ordinários para 2015 dos Regimes de Ação Sindical, SAMS-Regime Geral e SAMS-Regime Especial.

As contas foram apresentadas, rubrica a rubrica, pela Tesoureira Helena



Carvalho, tendo como objetivo o reforço dos benefícios a atribuir aos sócios e beneficiários, de molde a minorar os

efeitos da crise que nos impuseram, continuando a assegurar a estabilidade financeira.

Foi dada especial ênfase ao esforço financeiro relativo à dotação para comparticipação em medicamentos, à racionalização de gastos, assim como à dotação de 800.000 euros para a modernização dos Postos Clínicos.

Estes Orçamentos, conjuntamente votados com o Parecer do Conselho Fiscalizador de Contas, foram aprovados por unanimidade. ■

Bancários Centro



Torneio de sueca da Regional de Leiria

Vitória da dupla Borges/Maurício

O Secretariado Regional de Leiria realizou, como já vem sendo hábito, o seu Torneio de Sueca, que foi disputado nas instalações de Leiria. Contou com a participação de várias equipas, que num espírito de sã camaradagem e desportivismo elevaram a qualidade do torneio.

Foi uma tarde divertida e bem passada, onde a sorte e algum saber, conduziram aos seguintes resultados:

A grande vencedora foi a dupla Borges/Maurício, seguindo-se a dupla Carapinha/Pedro Silveirinha; a dupla Silva/David Faria ficou em 3.º lugar, que relegaram para a 4.ª posição a dupla Pedro Veiga/Eduardo Ascenso.

Finda a prova, o convívio foi reatado num agradável jantar, onde foram distribuídos prémios a todos os participantes. ■

Convívio de Natal na Guarda



A Secção Regional da Guarda organizou e levou a efeito, no dia 19 de dezembro, o seu tradicional convívio de Natal, que juntou cerca de meia centena de associados e familiares. Um belo repasto que a todos agradou e que "a Mexicana" se esmerou a servir.

Um duo musical acompanhou este convívio e, já noite dentro, um chocolate quente aqueceu ainda mais todos os ânimos.

O coordenador regional, Gabriel Rodrigues, agradeceu a presença dos convivas, desejando a todos boas festas.

Por seu lado, Aníbal Ribeiro, Vice-Presidente do SBC, fez uma intervenção em que refletiu sobre as eleições que aí vêm, assumindo perante todos que é candidato à presidência do SBC. ■



TEXTOS: FRANCISCO JOSÉ OLIVEIRA

Comissão Sindical de Empresa do BST - Norte

"Somos bem recebidos nas visitas ao banco"



Da esquerda para a direita: Francisco Costa e Jorge Delgado (coordenador da CSE do BST) e José António Gonçalves (coordenador) e João Carvalho Silva, do pelouro de Dinamização Sindical e Sindicalização do SBN

O Santander Totta é uma das instituições de crédito mais estáveis no País, mas os trabalhadores não deixam de estar preocupados com a situação do setor.

A Comissão Sindical tem o cuidado de manter os associados informados sobre tudo o que se passa

Jorge Delgado (coordenador), Francisco Costa, Nuno Silva, Amílcar Santos e José António Pereira são os membros da Comissão Sindical de Empresa (Norte) do Banco Santander Totta. Os dois primeiros, em entrevista à Revista Febase, fizeram o ponto da situação relativo à atividade daquela estrutura.

P – Quais são as vossas principais preocupações?

R – Manter os atuais associados e angariar novos sócios. Por outro lado, procuramos que haja uma comunicação constante com os nossos colegas dos balcões, a fim de nos apercebermos dos seus principais problemas, quer do ponto de vista sindical, quer no que nos reportam relativamente ao SAMS. Assim desenvolvemos uma verdadeira relação de proximidade.

Mas, é claro, toda esta nossa atividade é feita em íntima interligação com o sindicato.

P – Dessa recolha de informação proporcionada pelo contacto com os associados, quais são os temas mais frequentemente relatados?

R – Uma das questões mais repetidas prende-se com o SAMS, designadamente no que diz respeito às participações. Podemos afirmar que é a preocupação mais relevante, a par da manutenção dos postos de trabalho. Mas também estão muito preocupados sobre se o nosso banco vai comprar o Novo Banco, receando o que aconteceu em casos anteriores. E dizemos isto porque a

nossa amostra é muito significativa.

Quando vamos aos balcões somos sempre bem recebidos e os colegas têm uma grande abertura para connosco, falando-nos sem reservas daquilo que mais os aflige.

Reenquadrar situação

P – Pode então deduzir-se que os bancários do Santander Totta estão completamente tranquilos no que à situação geral da banca diz respeito?

R – Não, nesse aspeto constatamos que as pessoas se sentem um pouco perdidas. Por isso consideramos que um dos nossos trabalhos mais nobres é o de os reenquadrar em relação à situação atual do setor bancário, municiando-os de toda a informação, em sintonia com as orientações recebidas do sindicato.

P – Quando vão aos balcões são bem recebidos. Não encontram resistências?

R – Já percebemos que essa sua pergunta tem subjacente eventuais problemas que as hierarquias possam causar a essa nossa atividade. Mas não. Feliz-



mente que essas questões não se nos colocam. Marcamos as visitas, somos recebidos nas visitas ao banco e tratamos de todas as questões, sem quaisquer interferências das hierarquias, seja a nível dos balcões, seja a nível do Departamento de Recursos Humanos.

Bancários "são heróis"

P – E como sentem a situação interna no banco?

R – É certo que o nosso banco tem estado a reduzir balcões, mas também é um facto que tem estado a aproveitar todos os trabalhadores, enquadrando-os em funções que já desempenhavam anteriormente.

P – Os trabalhadores sentem-se, então, em clima de franca estabilidade?

R – Bem, é claro que se interrogam sobre o que acontece em redor, na generalidade do setor. Quando vemos as barbas do vizinho a arder... E interrogam-se também sobre a desregulamentação e as consequências que poderá provocar. De resto, quando são formuladas propostas de rescisão, as pessoas aceitam-nas ou não, sem que

sejam objeto de pressões e sem que sofram penalizações se não as aceitarem. Claro que há casos pontuais que fogem à regra, com alguma pressão menos moderada, mas, como referimos, são exceções.

Resumindo a resposta à sua pergunta: as pessoas não podem deixar de olhar à sua volta, embora saibam que o nosso banco é um dos mais estáveis no País e que está dotado de uma gestão eficiente.

P – Como é que sentem a relação dos trabalhadores dos balcões com o público?

R – Nestes últimos tempos não tem vindo a ser tão fácil. É mais difícil concretizarem-se negócios como se fazia há alguns anos, mercê da crise instalada em Portugal e que, como todos sabemos, se refletiu no setor bancário. Se os clientes não têm capacidade de aforramento ou de assumir créditos, isso vai inevitavelmente refletir-se na atividade de todos os bancos.

Temos de estar conscientes de que o contexto económico do país se reflete negativamente no negócio que nos é possível fazer nos balcões, o que exige

aos trabalhadores bancários um enorme esforço suplementar para compensar todas essas dificuldades. Os trabalhadores bancários têm sido verdadeiros heróis para manter a boa imagem dos bancos junto dos clientes e para conseguirem realizar negócios que mantenham uma boa carteira.

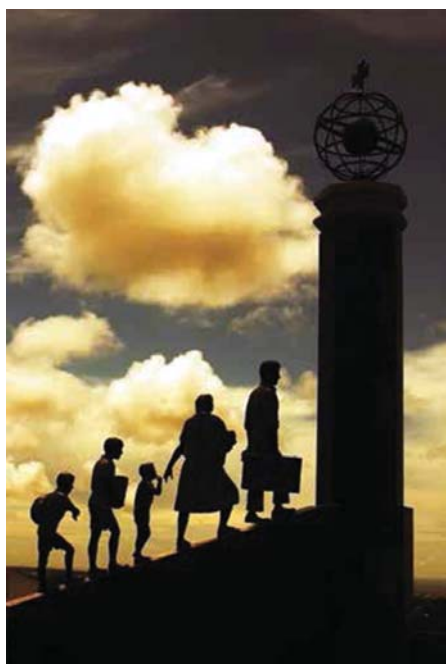
Eleger delegados sindicais

P – Como está organizada a vossa atividade para o futuro?

R – Temos um plano anual, que passa pela nossa incondicional disponibilidade para que todos os colegas possam contactar connosco, sempre que tenham necessidade. Isto além das visitas aos balcões, como é evidente.

E promovemos eleições para delegados sindicais, o que cada vez se vai tornando mais difícil, quer porque os balcões têm menos trabalhadores, quer porque o aparecimento de sindicatos paralelos apenas veio promover a divisão na classe, situação de que beneficiam objetivamente as entidades patronais, através da fragilização da força coletiva da unidade dos trabalhadores. ■

Exposição fotográfica de Manuel Vale



Manuel Vale



António Costa

Subordinado ao tema genérico "Contraluz", o Núcleo de Fotografia tem patente na Galeria do SBN, na Rua Conde de Vizela, 145, uma exposição da autoria de Manuel Vale. A mostra pode ser visitada, às quartas e quintas-feiras, das 15h00 às 17h30. Anteriormente foram exibidas as fotografias António Costa, com o título "Quotidiano". ■



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