



Diretor: Delmiro Carreira

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



**Seguros de volta
à mesa de negociações**



Mais tempo para a família aumenta produtividade



**Fundos de Pensões da Banca:
relatórios de 2014
em análise**



Nota ao leitor

Após o interregno para férias, a revista Febase regressa às mãos dos associados da Federação e dos leitores com um novo grafismo – mais moderno e de leitura mais agradável.

A equipa editorial espera que esta mudança gráfica seja do agrado de todos e que a revista continue a desempenhar a sua principal missão: informar.

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
Tomaz 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 Ére, Lda.
xer@netcabo.pt
Rua José Afonso, 1 – 2.º Dto.
2810-237 Laranjeiro

Tiragem: 62.355 exemplares (sendo 5.355 enviados por correio eletrónico)

Periodicidade: Mensal

Depósito legal: 307762/10

Registado na ERC: 125 852

19

STAS – Actividade Seguradora

22

SBSI – Bancários do Sul e Ilhas

26

SBN – Bancários do Norte

30

SBC – Bancários do Centro

ATUALIDADE | Sindical

UNI: Equilibrar horários para viver melhor

4

Assegurados todos os postos de trabalho no Barclays

6

CONTRATAÇÃO | Seguros

Voltamos a negociar

8

QUESTÕES | Jurídicas

Direitos de parentalidade reforçados

13

DOSSIÊ | Relatórios atuariais 2014



Caixa Económica da Misericórdia de Angra do Heroísmo

13

Banco de Portugal

14

Banco BPI

16

Banco Unicre

17

TEMPOS LIVRES | Nacional

Pesca de Rio: Título para José Maria Marquês

18

Pesca de mar: José Bernardino sagra-se campeão

18



Tomaz Braz

As organizações sindicais, como as comissões de trabalhadores, são fundamentais no papel de mediador e pedagogo na promoção do respeito entre todos os intervenientes no que concerne à atividade laboral

Atualidade: que valores, que princípios, que sociedade?

Temos vivido sob uma grande mentira, em que os responsáveis políticos, para se perpetuarem no poder, constroem, juram, produzem ilusões, medos e ansiedade social, levando as pessoas a maltratarem-se a si próprias, castrando-as de pensamento e opiniões sobre as suas preocupações e desejos, criando dúvidas e insegurança em si mesmas.

Estamos a falar de uma sociedade que se constitui por pessoas e para as pessoas. Nesse sentido, devemos unir-nos na construção de valores onde todos se revejam e se motivem nas diferenças e semelhanças, construindo o seu mundo num ecossistema integrado e fiável.

Os tempos que atravessamos exigem de todos uma reflexão profunda do que queremos e para onde vamos.

Neste momento ocorre-me refletir sobre os emigrantes, imigrantes, refugiados, repatriados, desempregados, crianças, jovens e terceira idade. Só enumerá-los cria-me perturbação.

Como alterar? Como reagir e o que fazer perante todas estas situações? Não existem soluções perfeitas que permitam erradicar estas situações, a História assim o tem mostrado ao longo dos séculos.

Mas com certeza que em conjunto, na perspetiva de uma sociedade global, deveríamos ser capazes de criar políticas que reduzissem o número e impacto destas situações no sentido de tornarmo-nos cidadãos do mundo de pleno direito.

Nesta simplicidade que parece utópica, urge repensar o mundo laboral e os seus CCT, dando-lhes a dignidade na dimensão da pessoa como motor e cérebro de uma economia saudável onde os atores saibam o papel a desempenhar gerando emprego como riqueza para quem trabalha.

Neste sentido as organizações sindicais, como as comissões de trabalhadores, são fundamentais no papel de mediador e pedagogo na promoção do respeito entre todos os intervenientes no que concerne à atividade laboral.

A área onde estamos inseridos, Banca e Seguros, necessita urgentemente de ser repensada, pois como motor de uma economia que se quer saudável e depois dos abalos de que foi alvo, carece de recuperação da confiança e credibilidade perdidas para poder estar à altura dessa função.

Se temos orgulho nas funções e missão que desempenhamos é tempo de unir as diferenças em prol do objetivo maior: Servir.

Equilibrar horários para viver



Pelo quarto ano consecutivo, a UNI lança a campanha “Gestão Trabalho-Vida”, onde incentiva os seus afiliados a trazerem para a agenda a problemática do equilíbrio entre vida laboral e pessoal

Texto | Pedro Gabriel

Encontrar o equilíbrio entre o trabalho e o lazer é um desafio cada vez mais emergente para os trabalhadores um pouco por todo o mundo. No saldo entre os dois, acaba por ser o tempo no trabalho a ter primazia, castigando os trabalhadores e respetivas famílias.

Novos dados indicam que o excesso de horas de trabalho é a principal razão para os trabalhadores se sentirem insatisfeitos no seu local de trabalho. Com base nisso, até 20 de outubro a UNI desafia os seus afiliados a mudarem as regras do jogo e a

pressionar os grandes centros de decisão para que ajudem a equilibrar a vida laboral e pessoal dos cidadãos.

Cabe então aos governos ajudar a encontrar esse equilíbrio, incentivando práticas de trabalho flexíveis, uma vez que a capacidade de combinar com êxito o trabalho, os compromissos familiares e a vida pessoal é imprescindível para a produtividade do trabalhador.

MAIS TRABALHO, MAIS PROBLEMAS

Naturalmente, a quantidade de tempo despendida no emprego é essencial para chegarmos a esse equilíbrio. Um longo período de trabalho pode prejudicar a saúde, colocar a segurança em risco e aumentar o stresse.

A percentagem de funcionários nos países da OCDE que trabalham 50 ou mais horas por semana cifra-se nos 13 pontos. No geral, são os homens que trabalham durante mais horas. Os trabalhadores masculinos desempenham a sua função profissional durante mais horas, nos países da OCDE: cerca de 17% contra 7% de trabalhadores do sexo feminino.

Quanto mais as pessoas trabalham, menos tempo têm para outras atividades, desde o lazer aos cuidados pessoais. Um trabalhador a tempo inteiro nos países da OCDE dedica, em média, 62% do dia aos cuidados pessoais (alimentação, sono, etc.) e ao lazer (vida social, hobbies, etc.). Neste ponto não há grandes diferenças entre homens e mulheres, dedicando ambos o mesmo tempo ao lazer.

O CASO PORTUGUÊS

Analisando os dados sobre Portugal, conclui-se que aproximadamente 10% dos colaboradores trabalham durante várias horas, contra os 13% da média da OCDE. Também 13% dos ho-

Segurança no emprego

8.64%

Classificação:

34 / 36

Tendência

+0.8% aumento médio anual desde 2008

Desigualdade de Sexo

1.05 masculino — feminino

Classificação:

13 / 36

Portugal tem uma das mais baixas taxas da OCDE

Satisfação com a vida

5.1 taxa

Classificação:

34 / 36

Desigualdade de Sexo

1.00 masculino — feminino

Classificação:

6 / 36

Desigualdade social

1.39 Rico — Pobre

Classificação:

27 / 29

De 0 a 10, os portugueses atribuem nota 5.1 à satisfação com a sua vida

Nível de escolaridade

37.6%

Classificação:

34 / 36

Tendência

+2.0% aumento médio anual desde 2007

Desigualdade de Sexo

1.20 masculino — feminino

Classificação:

35 / 36

O nível de escolaridade em Portugal situa-se nos 37,6%

melhor

mens trabalham durante muitas horas, ao passo que nas mulheres a percentagem reduz-se para 6%.

A realidade laboral vivida pelos trabalhadores portugueses acaba por ter influência na constituição das famílias. Em Portugal, a taxa de natalidade tem vindo a diminuir, sendo atualmente a mais baixa da OCDE (1.28). O problema não se centra tanto nas famílias que decidem não ter filhos (em média, menos de uma em cada dez mulheres com mais de 49 anos não tem filhos) mas nas que decidem ter apenas um – cerca de metade das famílias portuguesas tem apenas um filho.

Para ajudar a inverter esta tendência, é necessário criar políticas de incentivo à natalidade, que passam por mais apoios à criança. A recente reforma parental já é vista como um importante passo nesse sentido.

No entanto, Portugal tem ainda um longo caminho a percorrer. Atualmente gasta menos do que a média da OCDE em cada etapa da infância: 16.240€/filho nos primeiros anos de vida contra 30.950€ de média da OCDE. O gasto com crianças no período intermediário e no final da infância também fica atrás da OCDE, em cerca de 1/3 e 1/5, respetivamente.

FATORES PARA O BEM-ESTAR

O Índice para uma Vida Melhor estuda o impacto de vários fatores no bem-estar dos cidadãos nos vários países da OCDE.

Portugal apresenta bom desempenho em apenas alguns aspetos quando comparado com a média da OCDE, nomeadamente na questão da habitação mas perde em pontos-chave, como rendimento, riqueza, saúde, educação ou salários.

Habitação – Viver em condições satisfatórias é um dos aspetos mais importantes na vida das pessoas, sendo mais do que quatro paredes e um teto. É também um local para criar a família.

Em Portugal, as famílias gastam, em média, 19% do rendimento bruto disponível para manter a casa em que vivem, ligeiramente acima da média da OCDE, que se cifra nos 18%.

Rendimento – Diz respeito ao dinheiro obtido em cada ano após a dedução de impostos e realização de transferências e determina o valor disponível a fim de ser gasto na aquisição de bens e serviços. A média do rendimento líquido disponível por família em Portugal é de cerca de 18.000€, quando a média da OCDE é de pouco mais de 23.000€. Além disso, há uma diferença abissal entre ricos e pobres – os 20% mais favorecidos ganham quase seis vezes mais do que os 20% menos favorecidos.

Emprego – Este é uma das matérias mais delicadas em Portugal, onde cerca de 61% da população entre os 15 e os 64 anos possui um emprego remunerado, sendo inferior à média da OCDE (65%). E 77% das pessoas com o ensino superior possui emprego remunerado, 58% das mulheres possuem emprego, contra 63% nos homens.

O desemprego tem sido um dos principais flagelos do País, com a mão-de-obra desempregada há pelo menos um ano a ser de 9,1%, contra os 2,8% da OCDE. A desigualdade entre homens e mulheres é evidente, com uma diferença salarial média de 10,6% favorável ao sexo masculino.

Comunidade – O ser humano é uma criatura social, logo as relações pessoais são fulcrais ao bem-estar. Em Portugal, 86%

VÁRIAS AÇÕES

As duas semanas de campanha da UNI englobam várias práticas que ajudam os trabalhadores a encontrarem um equilíbrio entre o tempo de trabalho e o tempo de lazer.

O Dia Mundial do Trabalho Decente comemorou-se a 7 de outubro e foi uma oportunidade para os sindicatos de todo o mundo se mobilizarem na luta pelo trabalho decente como principal fator para o crescimento económico e para a construção de uma nova economia global que coloca as pessoas em primeiro lugar.

Já o dia “Trabalhe as Horas Adequadas” assinala-se no dia 8 e é uma manifestação simbólica nascida a partir de uma investigação dos sindicatos britânicos, que concluíram que se os trabalhadores juntassem todas as horas extraordinárias não remuneradas deixariam de ser pagos 56 dias antes de o ano acabar.

Estes eventos juntam-se ao Dia Mundial da Saúde Mental, promovido pela ONU, e que este ano oferece a possibilidade de debater como se pode reduzir os efeitos nocivos resultantes de depressões, ao mesmo tempo que se tenta reduzir o estigma associado à doença.

das pessoas acreditam conhecer alguém com quem poderiam contar num momento de necessidade, abaixo da média da OCDE, de 88%.

Educação – Os portugueses podem passar uma média de 17,6 anos a estudar, dos 5 aos 39 anos, e 38% dos adultos entre os 25 e os 64 anos concluíram o ensino médio. Esta é uma das taxas mais baixas entre os países da OCDE. O sexo feminino tem uma maior taxa de sucesso tanto no ensino médio como no superior.

De referir ainda que, segundo o ranking PISA (Programa Avaliação de Estudante Internacional), a diferença média em resultados entre os alunos da classe socioeconómica mais alta e mais baixa é de 113 pontos, contra os 96 da média da OCDE.

Meio ambiente – As condições ambientais têm um impacto direto na saúde e no bem-estar das famílias. A PM10 é uma partícula suficientemente minúscula para ser inalada até à parte mais profunda do pulmão. Em Portugal, os níveis de PM10 nas áreas urbanas é de 18,1 microgramas por metro cúbico. O limite definido pela OMS é de 20 microgramas.

Ligação cívica – A confiança nos governos é essencial para a coesão e bem-estar social. A participação eleitoral em Portugal nas últimas eleições foi de 58% dos eleitores recenseados, abaixo dos 68% da OCDE. A participação eleitoral nos 20% mais favorecidos foi de 63% contra os 56% dos menos desfavorecidos.

Apesar da grande diferença entre homens e mulheres eleitos para cargos públicos, Portugal está acima da média da OCDE nos assentos parlamentares, com 31% e 28%, respetivamente.

Saúde – A esperança média de vida em Portugal é de 81 anos, mais um do que na OCDE. As mulheres têm uma expectativa de vida de 84 anos contra 77 nos homens.

Quando confrontados com a pergunta “Como está a sua saúde geral?”, 46% dos portugueses afirmaram que estava boa, contra 68% da média da OCDE.

Segurança – É o último ponto de análise do índice. Em Portugal, 5,7% das pessoas informaram ter sido vítimas de agressão nos últimos 12 meses, acima da média dos restantes países, que se situa em 3,9%. Os papéis invertem-se na taxa de homicídios, com 1,1% em território luso contra 4% da OCDE.

Todos estes dados estão disponíveis em <http://www.oecd-betterlifeindex.org/pt/paises/portugal-pt/> ▶

Apesar da venda

Assegurados todos os postos de trabalho no Barclays



A Febase reuniu-se com a administração do Barclays, que confirmou a venda do negócio em Portugal ao espanhol Bankinter. Os cerca de mil trabalhadores da instituição manterão os seus postos de trabalho, foi garantido

Desde a última reunião com a administração do Barclays, a 25 de agosto, para obter informações sobre o futuro dos trabalhadores, a Febase manteve-se em permanente contacto com os responsáveis da instituição em Portugal, acompanhando as notícias sobre a evolução das conversações para a venda do banco.

Ao final da tarde de 2 de setembro, os Sindicatos foram convocados para uma reunião, que se realizou no dia seguinte, pelas 13h00.

No encontro, a administração do Barclays Portugal confirmou a concretização da venda ao Bankinter, o décimo maior banco de Espanha.

Sendo a sua principal preocupação a manutenção e salvaguarda dos postos de trabalho, bem como a observância dos direitos dos trabalhadores decorrentes da convenção coletiva, os representantes da Febase questionaram a administração sobre estas questões.

Foi assegurado que o Bankinter garante a manutenção do emprego dos trabalhadores. Dos cerca de 1.200 efetivos do banco, entre 150 a 200 manter-se-ão no Barclays e os restantes ficarão integrados nos serviços do banco espanhol.

Do mesmo modo, o Barclays continuará a ser subscritor do ACT do setor bancário, tendo sido assegurado que a nova instituição reger-se-á pelas normas em vigor, ou seja, pela convenção coletiva.

Consequentemente, os Sindicatos da Febase irão junto da administração do Bankinter reclamar a subscrição do Acordo agora em negociação.

NEGÓCIO DIVIDIDO

O Bankinter comprou ao Barclays a operação a retalho (área comercial), o que implica a manutenção de todos os trabalhadores adstritos aos balcões e os que asseguram as operações de back-office associados ao negócio.

Em Portugal, a operação do Barclays ficará restrita ao negócio dos cartões de crédito, gestão de ativos e grandes empresas, continuando nos seus quadros os trabalhadores afetos a essas funções.

A nova instituição não deverá assumir o negócio em Portugal antes do fim do primeiro trimestre de 2016. Neste interregno decorrerá todo o processo burocrático junto das entidades reguladoras da banca, necessário para a manutenção da atividade e até o seu incremento, nomeadamente a aposta nas PME.

Posteriormente, o Bankinter adiantou publicamente que não pretende avançar com rescisões de contrato, bem como tem por objetivo duplicar a quota de negócio no mercado português.

Os sócios dos Sindicatos da Febase podem continuar a contar com o apoio e empenho da Federação na defesa dos seus interesses e, nomeadamente, na manutenção dos postos de trabalho. ■

Texto | Inês F. Neto



Febase e instituições de crédito (IC) decidiram intensificar o ritmo das negociações, com o objetivo de tentar concluir o processo de revisão total da convenção coletiva o mais rapidamente possível. Pequenos avanços foram alcançados

Revisão do ACT

Negociações **aceleram**

Texto | Inês F. Neto

As sessões de negociação do ACT foram retomadas no início de setembro, após o interregno para férias.

Face ao já longo processo – completou três anos no dia 12 do mês passado – e à evolução de posições entre as partes, o Grupo Negociador das IC (GNIC) e o Grupo Negociador da Febase (GNF) decidiram aumentar o número de sessões, considerando que em muitos temas foi alcançado um entendimento de princípio e é agora necessário reforçar a discussão sobre as matérias em que se mantêm divergências – e nas quais a consonância de posições é fundamental para se chegar a acordo... ou romper as negociações, situação que a ninguém interessa.

Assim, as sessões que até julho se realizavam quinzenalmente passaram a ter uma periodicidade bissemanal. O novo calendário consta de reuniões às terças-feiras e quintas-feiras.

Na primeira reunião pós-férias, a 8 de setembro, as partes fizeram uma abordagem à questão do SAMS, nomeadamente às implicações da passagem do atual sistema de contribuição das IC para o SAMS baseado em 6,5% sobre o salário de cada bancário, para o sistema *per capita*, ou seja, o encargo dos bancos será um valor igual por cada trabalhador, independentemente do seu nível contratual ou do sindicato/SAMS em que esteja filiado.

Este é um tema que seguramente preencherá muitas das futuras sessões negociais.

SESSÕES PRODUTIVAS

Nas sessões seguintes registou-se um pequeno avanço em alguns temas da futura convenção coletiva.

Os grupos negociadores da Febase e das instituições de crédito (IC) debruçaram-se sobre um conjunto de matérias em divergência e relativamente às quais cada uma das partes apresentou novas propostas.

Em alguns desses temas mantiveram-se as discordâncias, mas noutras foi possível encontrar consenso, se não ainda relativamente à redação das cláusulas, pelo menos no que diz respeito ao conceito subjacente.

É o caso, nomeadamente, da verificação do estado de doença ou invalidez, do regime transitório, do efeito das faltas e sua comunicação e prova – com acordo de princípio –, ou da prova da situação de doença, em que se registou um entendimento quanto ao conceito.

No entanto, continuam em divergência temas como os direitos dos trabalhadores em caso de doença ou invalidez, participação nos lucros, consequência da nulidade das sanções, avaliação de desempenho ou remuneração do trabalho suplementar.

A Febase tem agora a responsabilidade de apresentar novas propostas sobre temas como ajudas de custo, categorias profissionais e regime de atividade sindical, entre outros.

Por sua vez, as IC assumiram o compromisso de redigir propostas sobre, nomeadamente, o cálculo dos acréscimos remuneratórios, regimes especiais de descanso, registo de trabalho suplementar e SAMS. ■

Voltamos a negociar

A proposta sindical apresentada traz a novidade de se poder conceder aos filiados dos Sindicatos subscritores do contrato melhores regalias em determinadas matérias

Texto | José Luís Pais*

O primeiro passo foi dado no dia 16 de setembro, com a apresentação à Associação Portuguesa de Seguradores (APS) da proposta de revisão do clausulado e atualização da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária do CCT celebrado entre aquela Associação e os Sindicatos da atividade seguradora que integram a Febase, publicado no BTE n.º 2 de 15/01/2012, com as alterações decorrentes do BTE n.º 45 de 8/12/2014.

Há que reafirmar que o CCT em vigor foi resultante de uma negociação séria e digna. Sem dúvida, um contrato inovador, capaz de defender os interesses dos trabalhadores de seguros, num contexto de mudanças céleres e profundas no setor.



Seria decerto mais fácil o imobilismo, em nome de uma postura de pseudodefesa desses mesmos interesses, mas hoje verifica-se que temos razão e que não é metendo a cabeça na areia que se defendem os trabalhadores.

Alguém assim não o quis e preferiu outros métodos, porém os anos de atividade sindical são bastantes para se vergar ao peso da calúnia, da mentira ou da demagogia.

O tempo se encarregará de clarificar ainda mais os factos, demonstrando, sobretudo, a incapacidade de alguém se adaptar às situações.

A PROPOSTA

Cláusulas e anexos a contemplar os trabalhadores filiados nos Sindicatos subscritores do presente CCT:

Cláusula 5.^a – Avaliação de desempenho

Deverá ser constituído nas empresas um comité de apreciação dos recursos interpostos, o qual terá obrigatoriamente a presença de um representante sindical.

Cláusula 24.^a – Dispensas no Natal, Páscoa e Aniversário

Estarão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia de aniversário.

Cláusula 44.^a – Seguro de vida

Os capitais serão respetivamente de €125.000,00, €100.000,00 e €75.000,00.

Cláusula 46.^a – Condições nos seguros próprios

Os descontos a aplicar serão respetivamente de 50% e 75%.

Cláusula 52.^a – Prémio fim de carreira

Na data em que o trabalhador passe à situação de pré-reforma ou reforma, será atribuído ao mesmo um prémio de carreira correspondente a duas vezes o ordenado efetivo que o mesmo aufera naquela data.

Anexo IV – Condições de referência do seguro de saúde

Assistência clínica em regime de internamento, capital seguro 40.000,00€/ano; Assistência clínica em regime de ambulatorio, capital seguro 1.500,00€/ano; Franquias e co pagamentos máximos, não serão aplicadas.

Anexo V – Plano Individual de Reforma

O valor a atribuir anualmente pelo empregador será de 5,00%.

Cláusulas para a generalidade dos trabalhadores abrangidos pelo CCT de 2012:

Cláusula 5.^a – Duração do trabalho e organização dos horários

7. Sempre que um trabalhador preste serviço em atendimento telefónico, por cada período de duas horas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

Cláusula 41.^a – Prémio de permanência

2. 75% em vez de 50% do ordenado efetivo mensal.

Cláusula 48.^a – Apoio pré-escolar e escolar

1. Aos trabalhadores no ativo e pré-reformados com filhos a cargo (incluindo adoção plena ou restrita) ou sobre os quais detenham a respetiva tutela legal, com idade igual ou superior a 3 anos e até ao ingresso no ensino básico, será atribuído um apoio pré-escolar anual, equivalente a 50% do IAS (Indexante de Apoios Sociais) por cada educando, devendo para o efeito entregar o comprovativo da respetiva matrícula anualmente.
2. Os trabalhadores no ativo e pré-reformados com filhos a cargo (incluindo adoção plena ou restrita) ou sobre os quais detenham a respetiva tutela legal, em idade escolar obrigatória, inscritos em estabelecimentos de ensino básico ou secundário, têm direito a uma comparticipação

MELHORES REGALIAS

Neste novo esforço negocial – uma das grandes vantagens de se ter negociado no ano de 2011 – confirma em absoluto o que se tem transmitido desde a concretização do atual CCT, nomeadamente a disposição de ajustar o CCT de 2012, em relação a futuras negociações e ao que se entendesse essencial.

Mais tarde afirmava-se: Nós estamos em jogo, porque estamos em condições de prosseguir o “campeonato”, que nos permite disputar novas negociações. Ficava-se assim com a porta aberta. E foi desse modo que já em 2014 e durante o mês de novembro, se produziram as melhorias publicadas no BTE de 8/12/2014.

É assim evidente, passe a imodéstia, que se tem vindo a melhorar o CCT, demonstrando uma posição de quem sabe o que quer e tem a noção da justeza das suas pretensões.

Aproxima-se uma nova fase de negociação que terá como princípios base o reajustamento de algumas cláusulas e fundamentalmente – o seu a seu dono – a possibilidade de se conceder aos filiados dos Sindicatos subscritores do contrato melhores regalias, em determinadas matérias.

Na verdade, tal deve-se ao facto de se considerar inadequada, imoral e oportunista, a posição dos trabalhadores que, não sendo sindicalizados, usufruem gratuitamente dos frutos resultantes de benefícios, à custa dos que constituem os Sindicatos.

“Last but not least”: pugnar-se-á igualmente por uma atualização de tabela salarial, com a consciência plena da atual estar em vigor desde 2009.

É, pois, grande a expectativa. Espera-se, a partir de agora, pelo início do processo negocial de revisão da convenção coletiva, incluindo a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária.

Há convictamente a esperança de uma negociação que evolua positivamente, porque existe o sentimento reconfortante de uma proposta sindical que contempla objetivos que são perfeitamente alcançáveis.

Futuros desenvolvimentos deste processo serão publicados em próxima edição da revista. ▶

**Vice-Presidente do STAS*

ACORDO DE ADESÃO AO CCT

Foi publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 35 de 22/9/2015, o acordo de adesão entre a Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF), o STAS e o SISEP, ao contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Seguradores e as associações sindicais.

Acordam entre si a adesão à alteração publicada no BTE, n.º 45 de 8 de dezembro de 2014, ao CCT publicado no BTE, n.º 2 de 15 de janeiro de 2012, aplicável à ASF por via do acordo de adesão publicado no BTE, n.º 8 de 29 de fevereiro de 2012.

Ficam assim abrangidos por este acordo todos os trabalhadores da ASF, sindicalizados nos Sindicatos subscritores.

anual nas despesas escolares, correspondente a metade do valor despendido.

- 3. A comparticipação referida no número anterior terá como valor máximo o equivalente a 50% do IAS (Indexante de Apoios Sociais) por cada educando.
- 4. As atribuições previstas nos números anteriores dependem da verificação cumulativa dos seguintes requisitos respeitantes ao trabalhador:
 - a) Tenha obtido informação positiva na avaliação de desempenho profissional referente ao ano anterior ao da solicitação da comparticipação, exceto nas situações em que a mesma não tenha ocorrido ou não seja aplicável;
 - b) Não tenha sido punido disciplinarmente nos últimos doze meses, nem contra ele esteja pendente ação disciplinar que venha a ser julgada procedente;
- 5. Com o pedido de pagamento da comparticipação referida no n.º 3, o trabalhador deve apresentar o original do comprovativo de aquisição dos manuais e materiais 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.
- 6. O trabalhador que detenha filho a cargo, ou que exerça a tutela legal, incluindo as situações de adoção plena ou restrita, independentemente da idade do mesmo, que frequente Estabelecimento de Ensino Especial, terá direito a comparticipação equivalente à estipulada no n.º 1, devendo fazer prova da respetiva matrícula anualmente.
- 7. O empregador pode optar por pagar as comparticipações descritas nos números anteriores através da atribuição de

«vale social de educação», ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

A proposta integral poderá ser consultada em www.stas.pt

ANEXO II – TABELA SALARIAL E SUBSÍDIO DE REFEIÇÃO 2016

| Banda salarial | Valor mínimo obrigatório | Referencial para o limite superior |
|----------------|--------------------------|------------------------------------|
| A | € 2.029,74 | € 3.090,00 |
| B | € 1.608,43 | € 2.348,08 |
| C | € 1.084,70 | € 2.347,99 |
| D | € 1.163,26 | € 1.328,25 |
| E | € 992,48 | € 1.294,49 |
| F | € 867,86 | € 1.084,70 |
| G | € 690,83 | € 1.084,70 |

Cláusula 35.ª – Subsídio diário de refeição: € 10,10

ANEXO III – OUTRAS CLÁUSULAS DE EXPRESSÃO PECUNIÁRIA

| Cláusulas | Valores |
|---|----------|
| Cláusula 39.ª n.º 2 – Valor das despesas de serviço em Portugal: | |
| Por diária completa | € 75,20 |
| Refeição isolada | € 12,10 |
| Dormida e Pequeno-almoço | € 51,00 |
| Cláusula 39.ª n.º 5 – Valor por Km | € 0,45 |
| Cláusula 40.ª – Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro | € 153,38 |

Nona Alteração ao Código do Trabalho

Direitos de parentalidade reforçados

Foram dados passos importantes na defesa dos direitos de pais e mães trabalhadores, mas há ainda um longo caminho a desbravar na prática

Texto | Carla Mirra*



No passado dia 1 de setembro de 2015 foi publicada a Lei n.º 120/2015, que procedeu à nona alteração ao Código do Trabalho. Esta alteração teve como objetivo reforçar os direitos de maternidade e paternidade, ajustando igualmente o correspondente regime previdencial.

As principais alterações decorrentes deste normativo são as que de seguida se indicam:

Licença parental inicial

Possibilidade de a licença parental inicial por nascimento do filho (120 ou 150 dias), nos casos em que seja partilhada entre os progenitores, poder ser usufruída em simultâneo (diferentemente do regime anterior, em que o gozo era consecutivo), após o gozo da licença parental exclusiva da mãe (6 semanas após o parto). Nas microempresas, o gozo simultâneo da licença parental inicial por parte do pai e da mãe que trabalhem na mesma empresa fica sujeito ao acordo do empregador;

Duração da licença parental exclusiva do pai

Aumento de 10 para 15 dias úteis obrigatórios, da duração da licença parental exclusiva do pai trabalhador, gozados de forma seguida ou interpolada, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho (destes, pelo menos 5 dias úteis devem ser gozados de modo consecutivo imediatamente após o nascimento). Neste âmbito, foi ajustado também o regime previdencial, com alargamento do período de duração do subsídio parental correspondente, atribuído pela Segurança Social, de 10 para 15 dias úteis. Esta alteração apenas entra em vigor com o Orçamento do Estado para 2016.

O direito do pai aos 10 dias úteis facultativos de licença (seguidos ou interpolados) pelo nascimento do filho mantém-se,

desde que gozado em simultâneo com a licença parental inicial da mãe;

Trabalhadores com responsabilidades familiares

Clarificação de que o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação e que, nas condições legais, opte por trabalho em regime de tempo parcial ou de horário flexível não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira;

Deveres do Empregador

Obrigação do empregador afixar nas instalações da empresa toda a informação referente aos direitos de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno sobre a matéria, “consagrar no mesmo toda essa legislação”;

Comunicação à CITE

A falta de comunicação à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), em 5 dias úteis, sobre o motivo de não renovação de contrato de trabalho a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, passa a configurar a prática de uma contraordenação grave, ao invés da contraordenação leve anteriormente prevista;

Teletrabalho

Atribuição do direito do trabalhador com filho com idade até aos três anos exercer a atividade em regime de teletrabalho quando:

- a) este seja compatível com a atividade desempenhada e
- b) a entidade empregadora disponha de recursos e meios para esse efeito;

Adaptabilidade Grupal e Banco de Horas Grupal

Excetua-se a aplicação dos regimes de adaptabilidade grupal ou de banco de horas grupal a trabalhador com filho menor de três anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.

Normas prevalecem

Todas estas alterações entraram em vigor no dia 6 de setembro, salvo as relativas ao aumento para 15 dias úteis da licença parental exclusiva do pai trabalhador, as quais entrarão em vigor com a Lei que aprovar o Orçamento do Estado para 2016 (o que ocorrerá normalmente em 1 de janeiro do próximo ano).

Por fim, não poderemos deixar de salientar que estas alterações ao Código do Trabalho, e por incidirem sobre a “proteção na parentalidade”, prevalecem sobre normas constantes de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais ou não negociais que regulem a mesma matéria, salvo se estas dispuserem em sentido mais favorável aos trabalhadores.

Foram efetivamente dados passos importantes na defesa dos direitos da parentalidade, sendo certo que, apesar de tudo, ainda há um longo caminho a desbravar na prática. ▶

*Advogada do STAS

Guia-Acompanhante Oasistravel durante toda a viagem

CONDIÇÕES ESPECIAIS e DESCONTOS FEBASE !!

**Pagamentos
até 18 meses
rigorosamente
sem juros ou
encargos**
(dependendo das datas da
viagem e da inscrição)

**Oferta Seguro de
Viagem Especial**
incluindo **seguro de
cancelamento** e
interrupção da viagem e
capital MIP 60.000€

**Oferta Taxa de
Reserva**

EXCLUSIVOS OASISTRavel - SELECÇÕES 2015/16

Índia-Magia Colorida do Rajastão | 19Nov-1.990€ + 12Jan-1.790€ + 21 Mar (Páscoa)-1.988€
11 dias | Pensão Completa | Hotéis 4*sup/5*

Esplendores do Sul da Índia | 24 Nov - 2.784€
17 dias | Pensão Completa | Hotéis 4*sup./5*

Fim-do-Ano em Marrocos | 30 Dez - 594€
5 dias | Pensão Completa | Hotéis 3*/4*

Fim-do-Ano - Cruzeiro Singapura, Malásia e Tailândia | 27Dez - 2.872€
9 dias | Pensão Completa | Hotel 4* Singapura + Cruzeiro Royal Caribbean | Excursões de bordo

Argentina & Chile - Patagónia & Terra do Fogo | 28Jan - 4.540€ + 11 Abr. - 4.536€
14 dias | 20 Refeições | Hotéis 4*/4*sup

PÁSCOA 2016 : Encantos do Cáucaso (Geórgia & Arménia)
Roménia & Bulgária | Índia - Magia Colorida do Rajastão
Cruzeiro no Dubai | Itália | Jordânia

E em breve, muitos outros destinos para 2016 ...



NOVO - Workshop Fotográfico pela INDOCHINA

Viagem de **14 dias** em Pensão Completa pelo **Vietname, Cambodja e Laos**
com realização de um "Workshop Fotográfico de Paisagens e Natureza".

16 a 29 Jan. | Hotéis 4* sup. | P.Completa | Manual Fotografia | Diploma de Participação | 3,392€

Foi com grande satisfação que a OASISTRavel voltou a
receber do Turismo de Portugal em parceria com o IAPMEI,
a renovação do Estatuto de PME Líder, em 2015

Muito obrigada a todos os nossos passageiros
pela Vossa confiança.

OASISTRavel - Confiança do longo de 30 Anos



Faça "gosto" em



e receba as nossas novidades em tempo real.

LISBOA - MQ POMBAL
213 193 600
outgoing@oasistravel.net

LISBOA - AV. ROMA
218 411 700
groups@oasistravel.net

SETÚBAL
265 237 674
setubal@oasistravel.net

www.oasistravel.net



CONCURSO FOTO FEBASE

Fotos apuradas no mês de julho



"Alcachofra"
José Pinto



"Círculo de leitura"
Carlos Santos



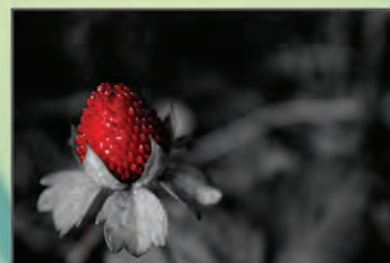
"Acácia branca"
José Guimarães



"Suspensos no London Eye"
Carlos Santos



"Calçada portuguesa"
Emanuel Pontes



"Morango silvestre"
José Guimarães



"Abóboda celeste"
João Amaro



"A natureza"
José Pinto



"Monstro"
José Pinto



"Aquecimento central"
José Guimarães



"Saída"
Carlos Santos



"Chafariz nunca dantes navegado"
José Guimarães



Relatórios atuariais 2014

Acautelar o futuro

As Comissões de Acompanhamento dos Fundos de Pensões das instituições de crédito têm ao longo deste ano realizado as respetivas reuniões, tendo por objetivo a análise da documentação disponibilizada, nomeadamente dos Relatórios Atuariais de 2014 elaborados pelos atuários responsáveis e demais documentação.

Da Comissão faz parte a Febase, que tem estado representada pelos seus dirigentes, nomeadamente Rui Riso. A assessoria técnica dos Sindicatos é assegurada pela Capsicalculus, liderada pelo Prof. Pereira da Silva, reputado especialista na matéria. A partir desta edição e ao longo das próximas a revista apresenta o resumo da situação dos Fundos

Caixa Económica da Misericórdia de Angra do Heroísmo

CONTRIBUIÇÃO EXTRA EM 2015

Em fevereiro deste ano, a CEMAH efetuou uma contribuição no valor de 2.537.388 euros, de forma a dar cumprimento ao mínimo de financiamento exigido pelo Banco de Portugal

Desde 2011, o Plano de Pensões da Caixa Económica da Misericórdia de Angra do Heroísmo (CEMAH) passou, à semelhança do restante setor, a ser complementar ao Regime Geral de Segurança Social, dada a integração dos bancários naquele regime.

No plano estão incluídos os encargos com o SAMS, bem como o pagamento

do subsídio por morte, conforme previsto no ACT dos bancários. As responsabilidades com os benefícios de sobrevivência imediata e invalidez estão cobertas pela seguradora da Mapfre através de um seguro de vida do tipo temporário anual renovável, com início em 1 de janeiro de cada ano, com o objetivo de cobrir os riscos de invalidez e sobrevivência imediata. ►

PENSIONISTAS

| 2014 | N.º | Idade média | Pensão média anual |
|------------------|-----|-------------|--------------------|
| Velhice | 13 | 73,8 | 16.986 € |
| Invalidez | 15 | 68,3 | 17.775 € |
| Viuvez/orfandade | 17 | 75,1 | 6.113 € |
| Total | 45 | 72,4 | 13.142 € |

ATIVOS

| 2014 | N.º | Idade média | Antiguidade média | Salário médio anual |
|----------------------------------|-----|-------------|-------------------|---------------------|
| < 65 anos | 60 | 52,1 | 25,8 | 22.475 € |
| >= 65 anos | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Participantes c/ Dir. Adquiridos | 10 | 53,4 | 10,9 | 17.434 € |
| Total | 70 | 52,3 | 23,6 | 21.755 € |

RESPONSABILIDADES DO FUNDO

| 2014 | Responsabilidades | % |
|------------------|-------------------|------|
| Total | 19.134.492 | 100 |
| Ativos | 10.847.619 | 56,7 |
| Velhice | 2.940.665 | 15,4 |
| Invalidez | 4.250.390 | 22,2 |
| Viuvez/orfandade | 1.095.818 | 5,7 |

COMPOSIÇÃO DA CARTEIRA

| | Valor central (%) | Limite máximo (%) | Política investimento (%) |
|-----------------------|-------------------|-------------------|---------------------------|
| Ações | 20 | 30 | 20 |
| Obrigações: taxa fixa | 40 | 75 | 40 |
| taxa variável | 30 | 40 | 30 |
| hedge funds | 0 | 5 | 0 |
| Imobiliário | 5 | 10 | 5 |
| Liquidez | 5 | 100 | 5 |

► A responsabilidade do Fundo é constituída por 70 ativos (dos quais 10 são ex-participantes com direitos adquiridos) e 45 pensionistas.

Relativamente a 2013, alguns pressupostos sofreram alterações: a taxa de desconto passou de 4,00% para 2,50%, a taxa de crescimento salarial mudou de 2,00% para 1,00% e a de crescimento das pensões de 1,00% para 0,50%.

Em 2014, a CEMAH efetuou uma contribuição normal de 909,846 euros, tendo o valor do fundo atingido no final do ano um total de 15.860.323 euros. Face ao montante de responsabilidades de 19.134.492 euros, o nível de financiamento foi de 70%, o que obrigou o associado a realizar uma contribuição no valor de 2.537.388 euros em fevereiro de 2015, de forma a reduzir o défice de financiamento e a dar cumprimento ao mínimo exigido pelo Banco de Portugal.

Assim, segundo o atuário verificou-se cumprido o rácio mínimo de financiamento, embora a percentagem de financiamento seja de 94% em vez dos 95% definidos na legislação.

A taxa de rendimento obtida em 2014 foi de 4,7%, superior aos 4,5% da taxa utilizada para descontar os passivos. O atuário considera que a evolução da política de investimentos tem sido prudente, tendo em conta o peso das componentes de risco. Os assessores da Febase concluem que o relatório atuarial reflete de forma transparente a evolução do Fundo de Pensões. ►



Banco de Portugal

CARTEIRA DE ATIVOS COM RENTABILIDADE DE 15,4%

O Fundo de Pensões tinha no final de 2014 um valor de 1.637.796.139 euros para fazer face a um total de responsabilidades de 1.544.819.011 euros

O Fundo de Pensões do Banco de Portugal – Contribuição Definida (FPCD) sofreu, na sequência da recomendação do ISP, uma reestruturação, formalizada na alteração ao contrato constitutivo em 4 de fevereiro de 2014.

Desde janeiro de 2011, os participantes do fundo (anteriores a março de 2009) são parcialmente abrangidos pelo regime geral da Segurança Social, pelo que o benefício de reforma por limite de idade é agora repartido entre o Fundo de Pensões e a Segurança Social. Mantêm-se como responsabilidades do Fundo o subsídio por morte e as contribuições do Associado para o SAMS incidente sobre as pensões.

Assim, o Plano de Pensões do BdP compreende sete programas de benefícios: quatro planos base e três regimes complementares remunerativos. A responsabilidade do Fundo de Pensões é constituída por 1272 ativos e 2467 reformados e pensionistas.

Em termos agregados, de 2013 para 2014 os pensionistas decresceram 21,36%, sendo de salientar as variações dos pensionistas de velhice (-41,38%), invalidez (-26,4%) e por antecipação (-26,4). O montante total de pensões diminuiu cerca de 6,34%.

Refira-se ainda que a componente antecipação representa 66,04% do total dos pensionistas (63% do total das responsabilidades) e 59,28% do montante pago, enquanto a velhice representa, respetivamente, 14,26% e 12,16%.

Os ativos com idade inferior à de reforma diminuíram 3,78% nos planos Base e do Conselho de Administração (MCA) e aumentaram 4,78% no plano complementar. Pelo contrário, os que têm idade superior à de reforma decresceram 10% nos primeiros e cresceram 15,79% no plano complementar.

Relativamente a 2013, alguns pressupostos sofreram alterações: a taxa de desconto passou de 4,055% para 2,339%, a taxa de crescimento salarial a partir do segundo ano mudou de 3,166% para 2,43% e a de crescimento das pensões (2.º ano e seguintes) de 2,166% para 1,429%.

O financiamento do Fundo tem sido assegurado pelo Associado, cujas contribuições em 2014 totalizaram 133.711.892 euros (121.866.554 euros de contribuição extraordinária), permitindo assim um nível de financiamento no final do ano de 103,90%, contra 102,90% no período homólogo de 2013.

No final do ano o valor do Fundo era de 1.637.796.139 euros, contra 1.544.819.011

PENSIONISTAS

Unidade: euro

| 2014 | N.º | Pensão total |
|--------------------|-------|--------------|
| Velhice | 221 | 6.300.593 |
| Antecipação | 1.479 | 34.735.418 |
| Invalidez | 206 | 3.574.365 |
| Viuvez + orfandade | 561 | 8.274.687 |
| Total | 2.467 | 52.885.063 |

ATIVOS

Unidade: euro

| 2014 | N.º | Idade média | Serviço passado | Remuneração média | Massa salarial anual |
|----------------------------|-------|-------------|-----------------|-------------------|----------------------|
| Idade < INR* | 2.523 | | | | 52.084.338,00 |
| Plano Base | 1.272 | 50,3 | 24,4 | 29.174,00 | 37.109.328,00 |
| Plano MCA | 1 | 62 | 29,5 | 193.760,00 | 193.760,00 |
| Reg. Compl. remuneratórios | 1.250 | 59 | 24,3 | 11.825,00 | 14.781.250,00 |
| Idade >= INR | 34 | | | | 1.187.854,00 |
| Plano Base | 16 | 66 | 38,5 | 32.530,00 | 520.480,00 |
| Plano MCA | 2 | 68 | 20 | 187.239,00 | 374.478,00 |
| Reg. Compl. remuneratórios | 16 | 65,9 | 38,5 | 18.306,00 | 292.896,00 |

*Idade normal de reforma

RESPONSABILIDADES DO FUNDO

| | 2013 | 2014 | % |
|--------------|------------------|------------------|-------|
| Total | 1.310.633.330,00 | 1.060.462.790,00 | -19,1 |
| Ativos | 508.234.200,00 | 319.823.746,00 | -37,1 |
| Pensionistas | 802.399.130,00 | 740.639.044,00 | -7,7 |

APLICAÇÕES DO FUNDO

Unidade: milhões euros

| Aplicações | 2013 | % | Rentabilidade% | 2014 | % | Rentabilidade% |
|--------------------------------|----------|------|----------------|---------|------|----------------|
| Obrigações | 1.079,50 | 80,0 | 51,10 | 1.390,9 | 84,9 | 19,60 |
| Imobiliário | 98,00 | 7,3 | -2,20 | 94,4 | 5,8 | 2,20 |
| Ações | 126,90 | 9,4 | 16,10 | 120,5 | 7,4 | 8,0 |
| Créditos líquidos s/ terceiros | 44,50 | 3,3 | | 32,1 | 2,0 | |
| Total | 1.348,90 | 100 | | 1.637,9 | 100 | |

euros de responsabilidades. Deste modo, o total de responsabilidades com benefícios em pagamento e serviços passados de ativos representa 97,2% do valor do Fundo (98,2% em 2012).

A rentabilidade da carteira atingiu 15,4%, o que é significativo tratando-se

de um retorno anual, e que anula rentabilidades negativas passadas. Assim, os assessores da Febase concluem que se verifica uma adequada relação entre ativos financeiros de cobertura e responsabilidades atuariais do fundo de pensões. ■

Banco BPI

COMPOSIÇÃO DA CARTEIRA ADEQUADA ÀS RESPONSABILIDADES

O Fundo de Pensões tinha no final de 2014 um valor de 1.169.547.965 euros, inferior ao montante de 1.242.122.827 euros de responsabilidades passadas, razão por que foi feita uma nova contribuição no início deste ano para assegurar um nível de financiamento de 95% e cumprir assim o rácio mínimo exigido



PENSIONISTAS

| | N.º | Idade média | Pensão média (€) |
|----------------------------|------|-------------|------------------|
| Velhice | 1068 | 75 | 3212 |
| Invalidez | 4921 | 66,8 | 3845 |
| Viuvez/orfandade | 1286 | 69,2 | 2323 |
| Pré e Reformas antecipadas | 1062 | 70,1 | 1741 |
| Total | 8337 | | |

ATIVOS

| | N.º | Idade média | Antiguidade média | Salário médio anual (€) |
|------------------|------|-------------|-------------------|-------------------------|
| < 65 anos | 5669 | 43,2 | 17,8 | 22.197 |
| >= 65 anos | 1 | 66,8 | 43 | 48.649 |
| Ex-participantes | 2812 | 40,9 | 4,3 | 115 |
| Total | 8482 | | | |

RESPONSABILIDADES DO FUNDO

| | 2014 | 2013 |
|--------------|-------------------|-------------------|
| Ativos | 586.783.937 (21%) | 486.428.244 (18%) |
| Pensionistas | 655.338.890 (18%) | 556.392.773 (13%) |
| Total | 1.242.122.827 | 1.042.821.017 |

COMPOSIÇÃO DA CARTEIRA DE TÍTULOS

| | 2014 | | 2013 | |
|---------------------------------|---------------|------------|---------------|------------|
| | Valor | % Carteira | Valor | % Carteira |
| Títulos crédito do Estado | 0 | — | 0 | — |
| Obrigações entidades privadas | 330.849.200 | 28,7 | 333.708.614 | 31,2 |
| Fundos Investimento Imobiliário | 5.014.153 | 0,4 | 5.014.427 | 0,5 |
| Fundos Investimento Mobiliário | 28.837.257 | 2,5 | 28.354.174 | 2,7 |
| Ações | 376.022.777 | 32,7 | 326.712.314 | 30,6 |
| Imóveis | 304.601.870 | 26,5 | 327.683.200 | 30,6 |
| Depósitos a prazo | — | — | 25.000.000 | 2,3 |
| Depósitos à ordem | 105.766.229 | 9,2 | 47.935.890 | 4,5 |
| Total | 1.151.091.486 | 100 | 1.069.408.619 | 100 |

O plano de pensões do BPI é financiado através de cinco fundos de pensões, tendo como único associado o Banco BPI. São eles os fundos de pensões Banco BPI BD, os fundos abertos Valorização Adesão n.º 52, Ações Adesão n.º 1, Garantia Adesão n.º 1 e Valorização Adesão n.º 5.

Recorde-se que os trabalhadores e reformados do banco foram integrados no regime geral da Segurança Social. No caso dos trabalhadores, o BPI mantém a responsabilidade de proteção nas eventualidades de doença, invalidez e morte, bem como o SAMS, sendo o pagamento da pensão de reforma por velhice repartido entre a instituição e o Centro Nacional de Pensões. No que se refere aos reformados, o banco mantém as responsabilidades decorrentes de possíveis atualizações futuras do valor das pensões de velhice e sobrevivência.

Aos trabalhadores oriundos de instituições integradas no BPI em 2002, cuja data de admissão é anterior à da adesão ao ACT, ser-lhes-á atribuída uma pensão igual ao maior valor: de acordo com o ACT ou com os benefícios da Segurança Social.

No final de 2014, a responsabilidade do Plano era constituída por 8.482 ativos (incluindo 2.812 ex-participantes) e 8.337 pensionistas, entre os quais 1.062 reformas antecipadas e pré-reforma. Ou seja, em relação ao ano anterior, verificou-se uma diminuição de ativos

de 2,29% e o aumento de beneficiários em 2,09%.

As responsabilidades com serviços passados aumentaram 19% face a 2013, para 199.301.810 euros.

O financiamento do Fundo tem sido assegurado pelo associado, cujas contribuições em 2014 totalizaram 849.289 mil euros, de que resultou um valor de 1.169.547.965 euros – inferior ao montante de 1.242.122.827 euros de responsabilidades passadas. Esta diferença levou o Banco BPI a efetuar, no início de 2015,

uma contribuição de 43.236 mil euros, o que permitiu aumentar de 94% para 95% o nível de financiamento das responsabilidades dos Participantes e 100% das responsabilidades dos Beneficiários.

No que concerne ao retorno da carteira, em 2014 verificou-se uma quebra da rendibilidade de todos os fundos, com exceção do Fundo de Pensões Aberto Valorização (subiu para 6,5%). A maior diminuição registou-se no Fundo de Pensões BPI Fechado, que gerou uma taxa de rendibilidade de 8% – em 2013

tinha sido de 17,3% – mas ainda assim superior à taxa técnica de longo prazo utilizada para avaliação das responsabilidades passadas de 2,83%.

Como se trata de resultados de curto prazo, embora a médio prazo continuem a ser razoáveis (últimos 5 anos a rendibilidade foi de 7.8% e nos últimos 3 anos de 15.1%), os assessores da Febase consideram que a carteira de títulos afeta ao Fundo é adequada à composição das responsabilidades atuariais passadas. ▶

Unicre

TAXA DE RETORNO DE 10,3%



O Fundo de Pensões da Unicre apresentava níveis de financiamento de 96%, mas foi necessária uma contribuição extraordinária de 231.829 euros em fevereiro deste ano

O Fundo de Pensões tem como único associado a Unicre e é gerido pela sociedade gestora BPI Pensões.

O plano de pensões do Fundo segue o estabelecido no ACT do sector bancário, com algumas exceções, nomeadamente o montante considerado para salário pensionável, ou seja, a pensão garantida pelo fundo de pensões é superior à pensão resultante da convenção coletiva (constituído pelo salário base do nível acrescido das diuturnidades e incluindo o complemento remunerativo, quando exista, e subsídio de isenção de horário).

Desde 2011 e de acordo com o Decreto-Lei n.º 1-A/2011, de 3 de janeiro, o Plano de Pensões passou a ser complementar ao Regime Geral de Segurança Social, sendo deste modo dependente das pensões atribuídas pela Segurança Social.

As contribuições efetuadas em 2014 totalizaram 700.000 euros, não existindo contribuições dos participantes. No final do ano, o nível de financiamento das responsabilidades com serviços passados era de 96%, uma vez que o valor do fundo de pensões era

de 76.769.399 euros face ao montante de 80.080.128 euros de responsabilidades passadas de reformados e ativos. Esta situação levou a Unicre a realizar uma contribuição extraordinária de 231.829 euros em fevereiro deste ano, de forma a cumprir o rácio de cobertura do Banco de Portugal.

Assim, o valor do Fundo cresceu 9% em relação a 2013, tendo registado um rendimento líquido de 7.155.974 euros (+102,1% em relação ao ano anterior), o que representa uma taxa de retorno ponderada entre 2013 e 2014 de 10,5% – o ano passado foi de 10,3 – superando a taxa técnica utilizada bem como a taxa de rendibilidade desde o início da gestão.

Tendo em conta a idade média dos ativos é de 46 anos, para os assessores da Febase a composição da carteira de investimentos pode ser considerada ajustada ao risco do Fundo, tendo em conta que o peso das ações é apenas de 25% contra 70% de obrigações. O Fundo de Pensões da Unicre apresentava níveis de financiamento de 96%, mas foi necessária uma contribuição extraordinária de 231.829 euros em fevereiro deste ano. ▶

PENSIONISTAS

Unidade: euros

| | N.º | Idade média | Pensão média anual |
|----------------------------|-----------|-------------|--------------------|
| Velhice | 6 | 72,5 | 57.429 |
| Invalidez | 13 | 60,5 | 18.992 |
| Viuvez/orfandade | 17 | 44,9 | 8.982 |
| Pré e reformas antecipadas | 47 | 64,6 | 24.752 |
| Total | 83 | 60,5 | 22.982 |

ATIVOS

Unidade: euros

| | N.º | Idade média | Antiguidade média | Salário médio anual |
|-------------------------------------|------------|-------------|-------------------|---------------------|
| Idades < 65 anos | 194 | 50,3 | 24,4 | 40.318 |
| Idades >= 65 anos | – | – | – | – |
| Ex-participantes c/ Dir. Adquiridos | 224 | 50 | 7,2 | 15.309 |
| Total | 418 | 50,1 | 15,2 | 26.916 |

RESPONSABILIDADES DO FUNDO

Unidade: euros

| Responsabilidades | % | |
|-------------------|-------------------|--------------|
| Ativos | 61.577.994 | 76,90 |
| Pensionistas | 18.502.134 | 23,10 |
| Total | 80.080.128 | 100,0 |

COMPOSIÇÃO DA CARTEIRA DE TÍTULOS

| | 2014 (%) | 2013 (%) | Varição (%) |
|--------------------------------|--------------|--------------|-------------|
| Ações | 25 | 27,36 | -2,36 |
| Obrigações | 70 | 40,45 | 29,55 |
| Obrigações taxa fixa | 35 | – | – |
| Obrigações taxa variável | 35 | – | – |
| Liquidez | 5,0 | 22,72% | -17,72 |
| Retorno Absoluto/ /hedge Funds | 0 | 5,32 | – |
| Total | 170,0 | 95,85 | – |

Pesca de Rio

Título para José Maria Marquês

Prova renhida acaba com a vitória do concorrente da CGD/SBSI. Por equipas, foi o Millennium bcp/SBC a fazer a festa

O 37.º Campeonato Interbancário de Pesca de Rio conheceu a derradeira prova no dia 26 de setembro, em Montemor-o-Velho, juntando os melhores pescadores dos três Sindicatos bancários da Febase.

Num dia de sol abrasador foram três as zonas sorteadas, cada uma com 16 concorrentes.

Assim, na altura da pesagem, na zona A triunfou José Maria Marquês (CGD/SBSI), ao alcançar 1180 gramas, seguido de Paulo Figueiredo (Clube Millennium bcp/SBC), com 680. António Grave (Novo Banco/SBSI) foi terceiro, com 600 gramas.

Na zona B, Adélio Machado, também da CGD mas oriundo do SBN, foi o mais feliz, ao capturar 820 gramas, deixando a larga distância Emílio Ferreira (Montepio Geral/SBN), com 340 gramas, e António Ferreira (CCDCAM/SBSI), com 240.

Finalmente na zona C, Manuel Pinheiro (GD Santander Totta/SBSI), com 460 gramas, superou Manuel Nobre (GD



Santander Totta/SBC), com 380, e Rui Prata (Banco BPI/SBC), com 340.

Com estes resultados, José Maria Marquês é o novo campeão absoluto de pesca de rio.

SBC ARRECADA PRÊMIO COLETIVO

Na vertente coletiva, destaque para o CMBCP/SBC, de Paulo Figueiredo, José Ferreira e João Agostinho, que alcançou um peso coletivo de 820 gramas e 16 pontos, conquistando assim o título.

GDBPI/SBC (Rui Prata, Carlos Cunha e Rui Nunes) terminou em segundo, com 780 gramas e 16 pontos, enquanto a CGD/SBN (Adélio Machado, Mário Alberto e José Loureiro) completou o pódio, com 1160 gramas e 20 pontos. ■

Pesca de mar

José Bernardino sagra-se campeão



Na final de Peniche, o Millennium bcp dominou por completo, colocando concorrentes nas primeiras posições e vencendo a nível coletivo

A derradeira prova do 39.º Campeonato Interbancário de Pesca de Mar realizou-se em 19 de setembro, juntando os melhores concorrentes dos três Sindicatos bancários da Febase.

A concentração e entrega dos respetivos documentos fez-se por volta das 12h30, na Papôa, dando-se início ao sorteio de saída.

A tarde foi decorrendo de forma natural, numa prova caracterizada pelo habitual espírito de desportivismo e camaradagem.

Na hora das pesagens, José Bernardino (Clube Millennium bcp/SBSI) foi o mais produtivo, ao alcançar 25260 gramas, deixando a larga distância António Abreu (Clube Millennium bcp/SBSI), que conseguiu 16300. No último lugar do pódio, terminou António Marques (Clube Millennium bcp/SBSI), com 11800.

Foi o pleno para esta instituição bancária, uma vez que também triunfou a nível coletivo, fruto da prestação dos três concorrentes. O Millennium A conseguiu um total de 53360 gramas que valeram 6 pontos. O Banco BPI 1 (Carlos Silva, Artur Silva e Manuel Carvalho) ficou em segundo, com 15560 gramas e 33 pontos enquanto o Novo Banco (Alberto Costa, José Costa e Ricardo Pernes) terminou em terceiro, com 17860 e 50 pontos.

De referir ainda que o maior exemplar do dia foi capturado por José Costa, do Novo Banco, uma tainha de 1220 gramas. ■

Allianz Portugal

Recurso **ilegal e abusivo** a trabalhadores temporários

Na seguradora, trabalhadores com contrato a termo incerto estiveram a desempenhar funções durante mais de dez anos e foram substituídos por novos trabalhadores com vínculos também precários

Texto | Carla Mirra*



Há mais de 15 anos foi criado na Companhia de Seguros Allianz Portugal, S.A. o Serviço de Atendimento Telefónico, agora denominado Centro de Contacto a Clientes (C.C.C.).

No C.C.C. estão integrados, além de trabalhadores diretamente vinculados à Allianz, outros, maioritariamente vinculados à Randstad. Os contratos dos colaboradores que integram aquele serviço, celebrados com a Randstad, são essencialmente contratos de trabalho temporário ou contratos de trabalho a termo incerto, sendo que alguns deles foram celebrados sucessivamente.

Nestes últimos, cuja característica essencial deveria ser obviamente a sua natureza temporária, deparamo-nos com casos de trabalhadores que desempenharam as suas funções com contrato desta tipologia na Allianz, durante mais de dez anos, tendo sido os seus contratos denunciados durante o ano de 2015.

NECESSIDADE PERMANENTE

Contudo, pouco antes da sua saída e já após a mesma, novos trabalhadores

foram contratados, tanto através de contratos de estágio, como de trabalho temporário, violando claramente o que a Lei dispõe nesta matéria e demonstrando de modo inequívoco que a necessidade não é temporária.



A necessidade da Allianz, escudada no contrato de prestação de serviços celebrado com a Randstad, é permanente, constituindo aquele serviço um pilar importante da Companhia, atento o sucessivo encerramento de balcões e a centralização naquele serviço dos contactos com clientes e terceiros.

RECURSO AOS TRIBUNAIS

O STAS enviou, oportunamente, cartas a estas duas empresas e ainda denúncia à Autoridade para as Condições de Trabalho, sendo que nem a Allianz nem a Randstad tomaram qualquer posição. Dado que vários associados têm sido visados com despedimentos ilegais, não nos resta alternativa senão fazer valer os direitos dos mesmos nos Tribunais.

Não baixaremos os braços, combatendo a precariedade no emprego e a violação clara e inequívoca da Lei, manifestada com atitudes abusivas e que configuram claramente despedimentos ilícitos. ▀

*Advogada do STAS



Benefício concedido pela primeira vez

Apoio escolar para aquisição de livros

Os sócios do STAS abrangidos pelo CCT 2012 passam a beneficiar, já este ano letivo, de uma comparticipação nas despesas escolares dos filhos

Texto | Patrícia Caixinha

Um dos aspetos sociais relevantes introduzidos com as alterações ao CCT 2012, no final do ano passado, e que produz efeitos já neste ano letivo de 2015-2016, foi o apoio escolar.

A componente social é um tema que por variadas vezes vem à mesa das negociações, não só porque consideramos que é uma parte importante na vida dos trabalhadores que representamos mas também porque face às dificuldades económicas e financeiras que constatamos diariamente este tipo de apoio é algo que vem sempre a calhar.

QUE É O APOIO ESCOLAR?

Os sócios do STAS abrangidos pelo CCT 2012 passam a beneficiar, já a partir deste ano letivo, de uma comparticipação nas despesas escolares, correspondente a metade do valor despendido com a aquisição dos manuais escolares adotados pelo agrupamento escolar ou estabelecimento de ensino onde os seus filhos estão matriculados.

O valor da comparticipação pode ir até ao máximo correspondente a 1/3 do IAS (Indexante de Apoios Sociais), cerca de 139,74€ por educando.

REQUISITOS

Para beneficiar deste apoio basta ter filhos em idade escolar obrigatória a seu cargo, inscritos em estabelecimentos de ensino básico ou secundário, e ser sócio do STAS abrangido pelo CCT 2012.

A atribuição da comparticipação dependerá da verificação cumulativa dos seguintes requisitos respeitantes ao trabalhador:

- Ter obtido informação positiva na avaliação de desempenho profissional referente ao ano anterior ao da solicitação da comparticipação;

- Não ter sido punido disciplinarmente nos últimos doze meses, nem ter pendente ação disciplinar que venha a ser julgada procedente.

COMO REQUERER

Deverá informa-se junto da sua entidade patronal qual o procedimento interno que esta definiu para solicitar o pedido de pagamento da comparticipação.

DOCUMENTAÇÃO NECESSÁRIA

Junto com o pedido de pagamento da comparticipação, o trabalhador e sócio do STAS deverá entregar os seguintes elementos:

- O comprovativo de aquisição dos manuais escolares, emitido há menos de dois meses;
- Fazer prova da matrícula dos educandos em estabelecimentos de ensino da rede escolar autorizada pelo ministério competente;
- Lista dos manuais escolares adotados para o ano a que respeita a matrícula.

PAGAMENTO

O empregador pode optar por pagar a comparticipação para apoio escolar através da atribuição de "vale social de educação", ou outra modalidade idêntica, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito.

Para mais informações poderá consultar a cláusula 47.^a – A do CCT 2012 ou contactar-nos diretamente. ■



Um ano de inovação e diversão

Mais de mil crianças e jovens participaram nos campos de férias abertos e fechados

Texto | Joana Silva*



À semelhança de anos anteriores, o Verão na Jovens Seguros é sinónimo de muita diversão aliada à qualidade e segurança das atividades propostas, seja em campo de férias aberto ou fechado. Pretende-se, assim, proporcionar às crianças e jovens momentos inesquecíveis, através de uma oferta variada de atividades que vão do Surf ao Canyoning.

É com grande satisfação que este ano contamos com mais de 1000 crianças/jovens nos nossos campos de férias abertos e fechados, números estes que traduzem a qualidade do nosso trabalho.

De forma a garantir a qualidade e segurança nas atividades, a Jovens Seguros organiza, ao longo do ano, cursos certificados de monitores/animadores. O curso tem por objetivo dotar os futuros monitores de um conjunto de competências necessárias ao desenvolvimento proactivo de um leque de atividades e dinâmicas de grupo, tanto em contexto de campo de férias como inclusive em ambientes empresariais/universitários.

Como resultado dos cursos, conseguimos empregar mais de 100 monitores, muitos deles filhos de colaboradores do

setor financeiro, outrora utentes dos campos de férias.

Além dos campos de férias, a Jovens Seguros apostou este ano na criação de um centro de estágios desportivos, em Penamacor, tendo inaugurado esta valência com o estágio de pré-temporada da equipa campeã nacional de futebol feminino – Clube Futebol Benfica.

E porque gostamos de inovar, a Jovens Seguros decidiu criar um novo conceito de alojamento local, instalado na antiga escola primária da Aldeia da Atalaia, no concelho de Proença a Nova – o Hostel Aventura. Este espaço, totalmente remodelado, oferece todas as condições de estadia para uns dias de aventura e descanso a preços imbatíveis.

Por fim, no que respeita à área da formação profissional, a Jovens Seguros constituiu-se, desde 28 de maio, como entidade formadora certificada pela DGERT, nas seguintes áreas: Desenvolvimento Pessoal; Serviço de Apoio a Crianças e Jovens; Trabalho Social e Orientação; Turismo e Lazer e Desporto.

Desta forma já é possível desenvolver projetos de formação profissional certificada, em todo o seu ciclo formativo, autonomamente, incrementando o nível de qualidade. Assim pretende-se dar resposta às necessidades formativas identificadas, junto dos seus sócios, clientes e público individual, correspondendo aos requisitos exigidos pela Entidade Reguladora.

Contamos crescer mais e mais, com a qualidade e profissionalismo que nos tem acompanhado ao longo destes anos. Relembramos ainda que as condições de associados são extensíveis a todos os colaboradores e familiares diretos das empresas e sindicatos associados. ■



Curso de Monitores – Penamacor



Campo de Férias Aberto



Campo de Férias Fechado

*Jovens Seguros



Colónia em Inglaterra

Speak english, please!

Nas férias não apetece estudar, ponto final! Mas tudo muda de figura se estivermos a falar em melhorar os conhecimentos da língua inglesa numa colónia de férias... em Inglaterra

Texto | Inês F. Neto

A tradicional colónia de férias em Inglaterra para que os filhos dos sócios do SBSI possam melhorar os seus conhecimentos da língua inglesa, realizou-se de 17 de julho a 2 de agosto. A 15.ª edição teve a participação de 23 jovens (15 do quais raparigas), com idades entre os 13 e os 17 anos, e foi acompanhada pela dirigente do Sindicato Rute Almeida.

A colónia decorreu em Berkhamsted School, situada perto da pequena cidade de Berkhamsted, 50 km a noroeste de Londres. E esta proximidade à capital, a par de uma excelente rede de transportes

públicos, facilitou as deslocações para as visitas de estudo e passeios.

Como é habitual, durante as duas semanas da colónia os dias são preenchidos com aulas de língua inglesa todas as manhãs e atividades lúdicas, desportivas ou passeios durante as tardes, enquanto os serões são animados com diferentes diversões, de festas a "karaokes", de jogos a concursos.

Como o objetivo da colónia é o desenvolvimento das capacidades de comunicação dos jovens, a presença nas aulas é obrigatória. O grupo do SBSI revelou bom



conhecimento da língua inglesa (alguns bisavam a colónia) e obtiveram excelentes notas finais, como foi possível verificar na cerimónia de entrega de diplomas.

E se algo muito contribui para o sucesso da experiência é a multiplicidade de nacionalidades presentes. Este ano havia jovens russos, espanhóis, chineses, turcos, franceses e dinamarqueses, sendo o inglês a única ferramenta de comunicação entre todos.

Das muitas atividades lúdicas organizadas, destaque-se a noite de discoteca, o show de talentos, as mini-olimpíadas, os jogos de basquetebol e da mata, que muito divertiram os jovens participantes.

O grupo português foi ainda obsequiado com um programa exclusivo: um passeio no Tamisa num barco-discoteca, organizado pelo colégio só para eles – e adoraram! Esta era uma das três opções extra e ninguém se arrependeu da escolha.

As excursões incluídas, de dia inteiro, obtiveram igualmente enorme sucesso, já que os locais eram apelativos: o West End londrino, com todas as suas atrações turísticas e os célebres teatros; e Oxford College e Castle Tour, com a visita ao colégio e ao castelo, com subida à torre e descida às masmorras.

Menos positiva foi a adaptação aos hábitos alimentares dos ingleses, a que muitos torceram o nariz, fazendo-os sonhar com a gastronomia nacional. Mas valeu a festa de aniversário-surpresa, que retemperou o palato.

O tempo pregou uma partida, a chuva e o frio fizeram sonhar com o sol português tão agradável nesta época do ano.

Os jovens levados pelo SBSI funcionaram sempre em perfeita harmonia, formando um grupo coeso e bem-disposto. A despedida foi emocionada, mas ficou a promessa de um almoço em Lisboa para matar saudades no reencontro. ▶



Outubro é mês de regressos



Duas das modalidades com mais pergaminhos entre as atividades desportivas do Sindicato estão de regresso: o ténis e o futsal

Texto | Pedro Gabriel

A 33.ª edição do Torneio de Ténis do SBSI tem início em 10 de outubro com os concorrentes a distribuírem-se, como habitualmente, pelos seguintes escalões: seniores: até aos 44 anos; veteranos: dos 45 aos 54 anos; veteranos + 55: dos 55 aos 59 anos; veteranos + 60: dos 60 aos 64 anos; veteranos + 65: a partir dos 65 anos; femininos: qualquer idade; jovens 10/13; jovens 14/16 e jovens 17/18.

Em todos os casos a idade a indicar reporta-se ao dia 31 de dezembro de 2015.

As regras do torneio são quase idênticas às que se praticaram nas edições anteriores. Os Pares podem ser constituídos por elementos de quaisquer dos outros escalões exceto dos escalões de jovens.

O Sindicato fará atempadamente o aviso do dia e hora dos jogos para o email indi-

cado no boletim de inscrição. No caso dos pares será avisado somente um jogador, que deverá avisar o parceiro.

VETERANOS ENTRAM EM CENA

Também o 16.º Torneio Nacional Interbancário de Futsal Veteranos arranca no dia 16, com vista ao reforço da sua camaradagem entre colegas de norte a sul do país, que poderão, à semelhança do ano anterior, incluir até um máximo de três jogadores das áreas sindicais do SBN e do SBC – seus sócios – em cada equipa que constituam.

Exceto no que respeita à constituição das equipas, as regras deste torneio são iguais às dos anteriores. As equipas podem inscrever um máximo de 12 jogadores, um treinador, e devem também indicar um responsável, que atuará como delegado perante a subcomissão organizadora e a quem será entregue toda a correspondência relacionada com o torneio.

Cada atleta deve enviar o cartão que utilizou em torneios anteriores, ou, se for a sua primeira participação, juntar ao boletim de inscrição uma fotografia sua, tipo passe. ▶



GDBP ALCANÇA GLÓRIA EUROPEIA NO FUTSAL

A equipa do GDBP sagrou-se campeã europeia na 9.ª edição do EuroFutsal, realizada em Madrid, ao vencer a congénere eslovena, por 2-1.

No caminho para a final, os portugueses bateram Hungria (11-1) e Polónia (4-0), ainda na fase de grupos, Bélgica (11-0), nos quartos-de-final, e novamente os polacos (6-2), nas meias.

Guiados por José Lemos, o "Mourinho", são campeões: Jorge Seabra (Cap.), Tiago Ricardo (Melhor Guarda-Redes), Pedro Carvalho, Alexandre Agostinho, Vítor Rebelo, Marco Marinho, Luís Santos, Pedro Pereira, Gonçalo Carvalho e João Sá (o mais novo da comitiva).

Bowling

Torneio de Outono abre temporada

A terceira edição da prova será disputada no dia 17 de outubro. Inscreva-se já

O Beloura Bowling Sintra volta a acolher mais uma prova de bowling, desta feita a 3.ª edição do Torneio de Outono do SBSI, uma prova que tem por objetivo manter os sócios participantes ativos e cativar novos adeptos, contribuindo assim para interromper o "pousio" entre o último Campeonato do Sul e Ilhas e o próximo, que terá lugar a partir de fevereiro de 2016.

No final da prova, haverá uma jornada de confraternização que servirá para descomprimir e reforçar os laços de camaradagem sempre presentes neste tipo de eventos.

As inscrições, no valor de 10€ por participante, deverão dar entrada na Secção Administrativa do Sindicato, impreterivelmente, até às 17 horas do dia 10 de outubro e são abertas a todos os sócios dos Sindicatos da FEBASE e seus cônjuges/companheiros/as (desde que não exercendo atividade profissional no sector financeiro).



Helena Lourenço vai representar Portugal

O pagamento pode ser efetuado por transferência bancária para a conta com o NIB 0007 0023 0009 8120 0092 5 – de que deverá ser enviado o seu comprovativo – ou por cheque.

HELENA LOURENÇO EM LAS VEGAS

O Torneio Qubica World (PT) decorreu nos dias 19 e 20 de setembro, no Beloura Bowling Sintra, tendo Helena Lourenço terminado em primeiro lugar. Com este resultado, garantiu o passaporte para a final mundial da competição, que se realiza de 13 a 20 de novembro, em Las Vegas. ▶



CONCURSO FOTO FEBASE

Fotos apuradas no mês de agosto



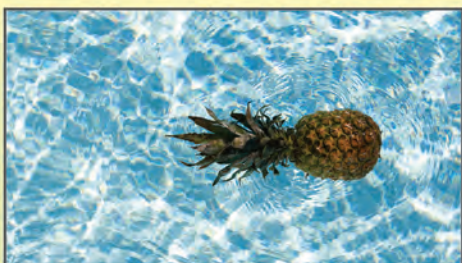
"Botão"
Emanuel Pontes



"Pauta musical"
Carlos Areosa



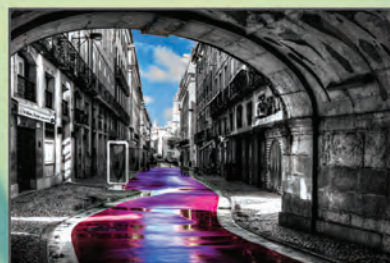
"Desabrochar"
José Guimarães



"Férias"
Domingos Silva



"O rapaz que sabia voar"
Francisco Oliveira



"A rua cor de rosa"
João Amaro



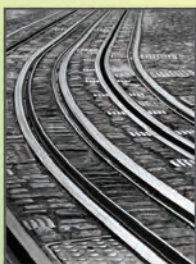
"Espelho salineiro"
Jorge Araújo



"Chegada ao Gilão"
Jorge Araújo



"Big Ben"
João Amaro



"Linhas"
Domingos Silva



"Sombras ciclistas"
Carlos Santos



"Porto Moniz"
Ruben Rebelo

Comissão Sindical de Delegação de Valença

Pedidos de inspeção não são



Os sindicalistas queixam-se de os balcões serem avisados antes da chegada dos inspetores da ACT. Assim, as irregularidades que motivaram a solicitação do Sindicato não são detetadas

Texto | Francisco José Oliveira

Alberto Marques (coordenador), Mário do Paço (em permanência) e Avelino Gonçalves (por substituição) são os membros da Comissão Sindical de Delegação de Valença.

Em entrevista, lamentam o facto de os sucessivos pedidos de inspeção formulados à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) para que fiscalize as situações de laboração em diversos balcões não serem bem-sucedidos.

P – Como autoavaliam a prestação atual desta delegação?

R – Em primeiro lugar, é preciso deixar claro que a nossa área geográfica de influência é pequena, pois apenas abrange os concelhos de Melgaço, Monção, Paredes de Coura, Valença e Vila Nova de Cerveira. Mesmo assim, procuramos atender e resolver os problemas que os colegas nos apresentam, não só deslocando-nos aos balcões, mas com um permanente e efi-

caz atendimento telefónico. Até prestamos um serviço de horário alargado, porque mesmo fora do tempo normal de atendimento mantemos os telefones da delegação ligados aos nossos telemóveis, para podermos dar resposta a qualquer associado que dela eventualmente necessite.

E, quando não podemos resolver localmente esses problemas, só nos resta recorrer aos serviços do Sindicato ou do SAMS, nos quais, temos de dizer em abono da verdade, temos sido muito bem acolhidos e recebidos.

CLIMA DE MEDO

P – Nessas visitas aos balcões, quais os principais problemas que vos têm sido transmitidos pelos associados?

bem-sucedidos



Da esquerda para a direita: Teixeira Guimarães (vice-presidente do SBN), Mário do Paço (membro da Comissão Sindical), Alberto Marques (coordenador da Comissão Sindical), Avelino Gonçalves (membro da Comissão Sindical por substituição) e José António Gonçalves (coordenador do pelouro de Dinamização Sindical e Sindicalização do SBN)

com que estão ou são confrontados, com receio de ainda maiores represálias.

P – Não conseguem fazer nada para tentar reduzir o impacto dessas situações de afrontamento por parte das hierarquias?

R – Bem tentamos, mas o muro do medo e do silêncio é algo perfeitamente impensável no mundo em que vivemos. Só para dar um exemplo, quando solicitamos inspeções à Autoridade para as Condições do Trabalho por causa da realização de horas de trabalho não remuneradas que sabemos estarem a ser efetuadas em determinados balcões, esses balcões são avisados antes da chegada dos inspetores e os colegas, cheios de medo, acabam por se esconderem para não serem detetados. Isto, que parece incrível e absurdo, corresponde à mais pura das realidades. É por isso que as inspeções acabam por não ser bem-sucedidas.

O resultado é que aqueles que mais atendem às solicitações sindicais acabam por ser os reformados, porque já não têm nada a perder, ao contrário dos bancários no ativo, que têm medo de tudo, devido ao clima de terror que lhes é imposto pelas hierarquias.

MAIS PROTOCOLOS

N – Além da atividade sindical, a delegação mantém ou pretende vir a realizar algumas iniciativas de caráter diverso?

R – Sim. Desde há alguns anos a esta parte temos vindo a realizar dois passeios anuais – em abril e outubro –, em conjunto com as delegações de Braga e de Viana do Castelo, quer em Portugal quer no estrangeiro, que têm obtido bastante adesão. Enfim, é uma forma de promovermos a cultura e de se conseguir que os

associados tenham também merecidos e excelentes momentos de lazer, de socialização e de confraternização, porque esta é também uma forma de fazer sindicalismo.

Por outro lado, estamos em contacto com o Instituto Politécnico de Viana do Castelo para tentarmos a celebração de um protocolo de formação com o SBN na área da informática. Aguardamos a todo o momento que nos seja facultada a resposta, para que possamos dar início ao processo.

N – A última questão prende-se com o SAMS. Qual é a vossa apreciação sobre a situação?

R – Como já referimos, a nossa área geográfica é pequena, pelo que não se justifica a existência de um posto clínico. Mas consideramos que devia haver um maior número de protocolos e de convenções com clínicas, com médicos e com outros prestadores de serviços de saúde, a fim de que os nossos associados pudessem beneficiar de maiores e de melhores opções nas diversas valências. Seria uma forma de os nossos associados ficarem mais fidelizados ao SBN – que disso ninguém tenha dúvidas! Mas sempre que temos recorrido aos serviços do SAMS somos bem atendidos pela generalidade do pessoal, o que muito nos apraz registar.

Para terminar, gostaríamos de acrescentar que sentimos a absoluta necessidade de, aquando das visitas aos balcões programadas pela Direção do Sindicato, nela seja também integrado um elemento do Conselho de Gerência do SAMS, para a prestação de todos e quaisquer esclarecimentos – e são muitos!... – que se tornem necessários em matéria do nosso serviço de saúde. Isto é absolutamente imprescindível! ■

R – São tantos que nem sabemos por onde começar. Mas de entre eles, sem dúvida alguma sobressaem o trabalho não remunerado, a falta de aumentos salariais de há cinco anos a esta parte e o encerramento de balcões, com as consequentes rescisões e transferências para áreas de trabalho por vezes muito distantes dos locais de residência, o que provoca gravíssimos problemas de natureza familiar.

É que, por exemplo, esses bancários são muitas vezes colocados em locais onde nem sequer existem transportes públicos, pelo que têm de deslocar-se em automóvel privado, o que provoca sérios danos no orçamento dos agregados. Ora, tudo isto causa situações de medo generalizado, de tal forma que a maior parte dos associados nem nos dão conta das ameaçadas

A eventual caducidade da convenção coletiva, a instabilidade da banca e as múltiplas pressões sobre os bancários nos locais de trabalho estão entre as principais preocupações relatadas aos sindicalistas

Carlos Rocha é o coordenador da Comissão Sindical de Delegação de Viana do Castelo e o único elemento que exerce funções a tempo inteiro. Completam aquele órgão Francisco Silva, Mário Gonçalves, Rui Marques e Francisco Mendes. Ficou patente a manifestação registada pelo facto de haver uma cada vez maior disponibilidade para serem recebidos por parte dos associados, quando por eles são visitados nos balcões.

nas sobre os problemas que os afetam individualmente mas também sobre a vastíssima problemática que a classe atravessa, no seu conjunto. Destes problemas e destas dúvidas ressaltam, entre aqueles que são mais citados, os que se referem à eventual caducidade do contrato coletivo de trabalho, a responsabilidade do pagamento de coimas devidas à existência de trabalho suplementar não remunerado, a preocupação com o enquadramento es-



Comissão Sindical de Viana do Castelo

"Cresce a disponibilidade dos

P – Qual o principal objetivo das vossas atividades?

R – A resposta é difícil, porque são muitos!... Mas digamos que um dos mais importantes é, inquestionavelmente, o de manter o bom funcionamento da delegação nas mais diversas vertentes, quer no domínio da ação sindical, quer numa vasta multiplicidade de apoios aos colegas, como seja no que diz respeito à ajuda no preenchimento da declaração do IRS.

Por outro lado, procuramos manter este espaço a funcionar com horário definido e regular, o que, convenhamos, não é tarefa fácil, porque por exemplo quando eu (diz Carlos Rocha) vou aos balcões, e como sou o único que o faço por estar a tempo inteiro, o Rui fica na delegação, mas sempre dependendo da disponibilidade dele, como é natural. É assim que tem de ser feito... Não há milagres...

P – Com a crise no setor, essas visitas aos balcões têm sido dificultadas?

R – Não, não! É exatamente ao contrário! Podemos até mesmo enfatizar o nosso agrado por termos vindo a notar a existência de uma cada vez maior disponibilidade por parte dos colegas em nos receberem, para poderem falar não ape-

pecífico do setor, a instabilidade da banca, as múltiplas pressões a que os bancários estão submetidos nos locais de trabalho... Aliás, neste campo, sentimos um enorme receio por causa da instabilidade não apenas dos postos de trabalho mas também dos locais para onde os bancários podem vir a ser transferidos de um momento para o outro...

FAZER VALER DIREITOS

P – O medo instalou-se no setor?

R – Ah, mas claramente! As pessoas têm um medo mais do que evidente de reclamarem os seus direitos, o que lhes aumenta o stresse de uma forma incalculavelmente exponencial. Por isso uma das nossas principais preocupações é a de lhes transmitirmos a mensagem de que é nosso dever, enquanto cidadãos e trabalhadores, impedir que esses mesmos direitos sejam sistematicamente violados. Não é tarefa fácil, seguramente não, mas é a única via. O pior é que o medo continua a subsistir. Mas temos de persistir, mais e mais, em tentar fazer passar esta mensagem de cidadania.

P – Esse é o único tipo de visitas que fazem aos balcões?

R – Não. As que lhe referimos são efetuadas na cidade. Mas temos as que são feitas em coordenação com a Direção e que se estendem pelo distrito, acompanhadas por um elemento da Direção. Também neste caso, como no outro, o objetivo é o de se praticar o sindicalismo de proximidade, embora nesta segunda circunstância talvez fosse bom haver uma agenda prévia mais definida. Em todo o caso, também aqui se nota uma crescente disponibilidade dos colegas para este tipo de contatos.

P – Falaram em sindicalismo de proximidade. É isso que efetivamente sentem aqui?

R – A resposta só pode ser uma e muito firme: sim! Repare: esta é, inequivocamente, sem desprimor para todas as outras, uma delegação de prestígio, assim entendida pela generalidade dos associados, apesar de não dispormos das condições de que gostaríamos. Eles reconhecem que a delegação existe, que está presente, que está junto deles e disponível para quem dela necessita, seja em que circunstância for. Só não faz falta para quem não precisa. Mas sempre que algum associado tem problemas, vem à delegação, porque sabe que aqui encontra apoio.



Da esquerda para a direita: José António Gonçalves (coordenador do pelouro de Sindicalização e Dinamização Sindical do SBN), Teixeira Guimarães (vice-presidente do SBN), Carlos Rocha (coordenador da Delegação de Viana do Castelo) e Francisco Silva, da mesma delegação

ciados nossos procuram outros sindicatos. É bom não esquecer a crise social que vivemos e a que a classe bancária não está alheia. Por isso pensamos que talvez possam haver métodos expeditos que o nosso SAMS utilizasse para, se não resolver, ao menos minimizar significativamente este problema, que não pode ser ignorado.

Reconhecemos que o nosso SAMS tem de ser um sistema solidário e sustentável, mas consideramos que poderá tomar medidas que, sem terem impacto orçamental, beneficiem as pessoas, como seja proporcionar que o beneficiário pague apenas o encargo que lhe diz respeito, em vez de suportar a totalidade do ato clínico, quando se dirigem a entidades que têm contrato connosco. ▶

sócios para nos receberem"

P – Nas reuniões internas da delegação, qual é o problema que vos suscita maior preocupação?

R – Neste momento, a crise sistémica que a venda do Novo Banco pode provocar em todo o setor em Portugal. Se os bancos tiverem de entregar ainda muito mais dinheiro para o Fundo de Resolução, claro que o problema vai recair sobre as instituições e depois sobrar para os bancários. Além disso, há que estar muito atento a quem vai comprar o quê. Enfim, é um grande problema, há muitas incógnitas...

SAMS SOLIDÁRIO

P – A Delegação tem mais atividade além da sindical?

R – Sim, promovemos, em parceria com as delegações de Braga e Valença, dois passeios anuais, a diversos destinos. E estamos agora a pensar realizar, nas nossas instituições, torneios de ténis de mesa e xadrez.

P – Para finalizar, quanto ao SAMS, qual o ponto da situação?

R – A grande vulnerabilidade e o grande constrangimento do SAMS centram-se em algumas, poucas, participações, sobejamente identificadas. É por aí que asso-

REUNIÕES COM REFORMADOS



A Direção, em articulação com outras estruturas do Sindicato, vai realizar um conjunto de encontros com os associados em situação de reforma

No âmbito do plano de atividades e na sequência das iniciativas desenvolvidas em mandatos anteriores, a Direção, com a colaboração da Comissão Sindical de Reformados e das comissões sindicais de delegação (CSD), vai levar a efeito reuniões em Aveiro, Braga, Bragança, Chaves, Guimarães, Mirandela, Penafiel, Peso da Régua, S. João da Madeira, Valença, Viana do Castelo e Vila Real e, posteriormente, na área da sede, de acordo com a seguinte ordem de trabalhos: informações; ACT – ponto da situação; revisão estatutária; sindicato único; SAMS.

As doze reuniões, destinadas aos sócios do SBN na situação de reforma, realizar-se-ão em datas a combinar e serão articuladas com as CSD, provavelmente, com início em 20 de outubro, às 15 horas, às terças, quartas e quintas-feiras, às quais se seguirá um ligeiro lanche-convívio.

Brevemente, serão emitidas novas informações.

Renovação da rede em marcha

Inaugurado posto clínico da Figueira da Foz



A Estomatologia recebeu novos equipamentos

Além da melhoria do espaço, a unidade de saúde recebeu novos e modernos equipamentos, nomeadamente na área da Oftalmologia e da Estomatologia

Texto | Sequeira Mendes

Os SAMS do SBC procederam à inauguração do posto clínico da Figueira da Foz no dia 6 de setembro, depois das obras de remodelação profunda a que foi submetido.

Esta iniciativa de renovação e modernização de todos os nossos postos clínicos integra-se numa estratégia mais ampla, definida pelo Conselho de Gerência do SAMS,



Aníbal Ribeiro inaugura o posto clínico

de melhorar e ampliar a política de cuidados de saúde dos nossos beneficiários e utentes.

Refira-se que além do aspeto estético e de racionalização do espaço existente,

este posto clínico recebeu novos e modernos equipamentos, nomeadamente na área da Oftalmologia e da Estomatologia.

SATISFAÇÃO

Este investimento insere-se num conjunto de propósitos com vista ao aumento da satisfação dos beneficiários, tendo em vista os serviços prestados.

Os associados, apercebendo-se desta realidade, acorreram em bom número e disseram presente a este ato, bem como todo o staff administrativo e alguns médicos que não regatearam elogios por esta iniciativa.

Esta cerimónia simples mas de grande relevo político-sindical foi acompanhada por um lanche ajantarado que se prolongou tarde adentro.

Rui Oliveira, responsável por este posto clínico, agradeceu a presença de todos, e Aníbal Ribeiro, na sua qualidade de coordenador, regozijou-se pelos serviços altamente profissionalizados que os bancários têm ao seu dispor, “do melhor que há em Portugal”, disse.

“Estamos perante um serviço de excelência a nível nacional que teremos que abrir, muito brevemente, à poluição em geral, seja através de protocolos, seja através de acordos negociados com entidades com quem temos interesse em fazê-lo”, rematou. ■

Reformados visitam Casino do Estoril

O espetáculo “A Noite das Mil Estrelas”, de Filipe La Féria, encantou os 55 associados

Texto | Silvino Madaleno

A 27 de agosto, em pleno período habitualmente destinado a férias, um grupo de 55 alegres viajantes fizeram-se mais uma vez ao caminho para usufruírem de uma noite “para mais tarde recordar”. E bastantes mais gostavam de tê-los acompanhado, porém o autocarro e os bilhetes já estavam tomados e nada mais havia

a fazer... Mas fica prometido que outras marés surgirão.

Mais uma vez o destino foi o Salão Preto e Prata do Casino Estoril, onde Filipe La Féria surgiu no seu melhor com a produção do espetáculo “A Noite das Mil Estrelas”.

Concebido para recriar a história do Casino do Estoril e da Costa do Sol, desde as suas origens até ao presente, assistimos ao desfilar de histórias e segredos, à reinvenção de grandes espetáculos que ali tiveram lugar desde que, nos primórdios do século passado, o empresário Fausto Figueiredo ousou sonhar e inventar ali, naqueles terrenos então estéreis, um empreendimento que rivaliza com o que de melhor se faz no mundo.

Então, reza a história que todos puderam assistir a um espetáculo perfeito, de grande riqueza e imparável ritmo – no sentido literal do termo, pois foi servido de um só fôlego, sem intervalo – merecedor dos maiores encômios dos participantes.

Esses elogios estenderam-se aos complementos deste evento, pois um lanche ajantarado teve lugar no restaurante “O Cortiço” (bravo Paulo e companhia), que contou com uma agradabilíssima surpresa: o nosso colega José António, reformado das lides bancárias, a todos brindou com excelentes momentos musicais, também estes de tempos idos, que muito ajudaram e complementaram o convívio. ■

Pesca de alto mar

Rui Nunes e Pedro Veiga **bisam na final nacional**

Os dois pescadores repetem a classificação de 2014 e voltam a representar o SBC

A final regional de pesca de mar do SBC realizou-se a 4 de julho e a classificação colocou nos dois primeiros lugares os mesmos pescadores que no ano passado representaram o SBC na final nacional: Rui Nunes e Pedro Veiga.

Foi a bordo do “Mola-Mola” que, pelas 7h30, os pescadores zarparam mar adentro, tendo o mestre António Zé dirigido a embarcação para o conhecido pesqueiro da parte sul das Rodedas, localizado a 1,5



Rui Nunes exhibe a taça, tendo à esquerda Pedro Veiga

milhas ao norte do canhão da Nazaré, quase em frente a esta vila.

Os pescadores depararam com um dia espantoso para a sua faina, com muito sol, ausência de vento e com ondas de cerca de 2 metros, condições que propiciaram grandes pescarias a todos os desportis-

tas presentes. Não houve “grades”, tendo saído cerca de 60 quilogramas de peixe das mais variadas espécies e categorias.

Ao fim de quatro horas de intensa e proveitosa faina, o destino foi a marina, onde se efetuou a pesagem e foi elaborada a classificação final.

Rui Nunes, com 9,630 Kg de peixe; Pedro Veiga, 8,730 Kg; Rui Prata, 8,470 Kg; José Rodrigues Sacramento, 7,670 Kg; e José da Silva Ferreira, 6,280 Kg, foram os cinco primeiros classificados.

Foi num ambiente de grande desportivismo e muita camaradagem que todos degustaram uma bela caldeirada nazarena. Para bem assinalar esta jornada foram distribuídas lembranças aos participantes. ■



Pesca de rio

Paulo Figueiredo

é campeão regional

A terceira e última prova de apuramento de pesca de rio do SBC decorreu dia 5 de setembro, na pista internacional de Montemor-o-Velho.

Se o dia se apresentou com excelentes condições climáticas para a prática deste desporto, já o mesmo não se pode dizer sobre a falta de condições em que a pista se encontrava, levando a organização da prova a escolher uma alternativa, a qual se revelou uma agradável surpresa pois foram superadas todas as pescarias das anteriores provas, com um total de 48,6 Kg de peixe pescado.

Armando Veiga foi o vencedor do setor A, com 6,1 Kg; Paulo Figueiredo triunfou no setor B, com 4,07 Kg; e João Pedro Agostinho dominou no setor C, com 4,07 Kg.

No cômputo de todas as provas realizadas os representantes do SBC à final nacional são: Paulo Figueiredo, Armando Veiga, José António Bonito, Rui Nunes, Manuel João Inácio, Manuel Paulo Nobre, João Pedro Agostinho, José Silva Ferreira, Rui Prata, António Cascão e Carlos Cunha. Finda a prova teve lugar um almoço de convívio num restaurante em Coimbra, onde foram distribuídas lembranças a todos os pescadores. ■

King

Vitória de **José Louro**



Nas vetustas instalações da Lourenço Almeida Azevedo, antiga sede do SBC, decorreu dia 5 de setembro o habitual Torneio de King organizado pelo Departamento de Tempos Livres, para apuramento do campeão regional e dos representantes do SBC à final nacional.

Foi adotado um sistema mitigado de todos contra todos, sistema que tem algumas deficiências, gerando-se alguma tensão que seria finalmente aceite por todos os participantes.

A tendência começou a desenhar-se logo no primeiro round, com o campeão dos últimos anos, José Louro, a destacar-se positivamente na pontuação. À entrada para o último jogo, exceção feita a José Louro, tudo estava equilibrado, confirmando-se, nas contas finais a sua vitória, logo seguido por José Silva e António Sebastião. Os três concorrentes estarão na final nacional, a realizar em Coimbra de 23 a 25 de outubro.

ALBERTO MALHEIRO RENOVA TÍTULO

A final regional de Snooker “Bola 8” do SBC realizou-se dia 12 de setembro, em Caldas da Rainha. A nota dominante deste torneio foi a grande disputa que se travou entre todos os participantes e o elevado nível técnico que atingiu, saindo vencedor António Malheiro, renovando, assim, o título de campeão regional.

No final da prova os três primeiros classificados encontravam-se em igualdade de pontos, tendo-se recorrido a critérios de desempate, ficando a classificação assim ordenada: 1.º Alberto Malheiro; 2.º António Guiné; 3.º Paulo Figueiredo. Os dois primeiros estiveram na final nacional, em Cantanhede.



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

