



**Mais despedimentos  
na banca**

Acordo celebrado

# Aumento salarial no setor segurador





## 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:**  
Firmínio Marques – SBN  
Jorge Cordeiro – SISEP  
Patrícia Caixinha – STAS  
Rui Santos Alves – SBSI  
Sequeira Mendes – SBC

**Editor:**  
Elsa Andrade

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

**Revisão:**  
António Costa

**Grafismo:**  
Ricardo Nogueira

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

**Tiragem:** 61.410 exemplares (sendo  
5.410 enviados por correio eletrónico)

**Periodicidade:** Mensal  
**Depósito legal:** 307762/10  
**Registado na ERC:** 125 852

17 STAS – Actividade Seguradora

20 SBN – Bancários do Norte

24 SISEP – Profissionais de Seguros

26 SBC – Bancários do Centro

29 SBSI – Bancários do Sul e Ilhas

**ATUAL** | Novas tecnologias  
Banca rendida ao digital 4

**ATUAL** | Banca  
Nova vaga de despedimentos 6  
BBVA reduz 187 postos de trabalho 6  
Mais uma reestruturação no Banif 7  
Novo Banco mantém silêncio 7

**CONTRATAÇÃO** | Banca  
Febase reafirma aumento de 3% 8

**CONTRATAÇÃO** | Seguros  
ACT: uma nova realidade irrecusável 9

**DOSSIÊ** | Condições de trabalho na UE  
Ritmos intensos aumentam riscos para a saúde 10  
Insatisfação num call center da banca 11  
Novo paradigma sindical dos bancários 12

**QUESTÕES** | Jurídicas  
Isenção parcial de horário de trabalho 13

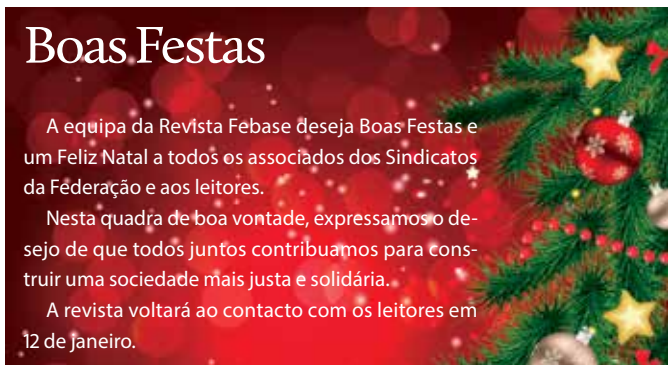
**TEMPOS LIVRES** | Nacional  
Xadrez: António Fernandes conquista troféu 15  
King: Título fica em casa 15  
Caminhadas Febase: Desafio superado no Cabo Espichel 16  
Passeios descentralizados em 2016 16

## Boas Festas

A equipa da Revista Febase deseja Boas Festas e um Feliz Natal a todos os associados dos Sindicatos da Federação e aos leitores.

Nesta quadra de boa vontade, expressamos o desejo de que todos juntos contribuamos para construir uma sociedade mais justa e solidária.

A revista voltará ao contacto com os leitores em 12 de Janeiro.





**Delmiro Carreira**  
Diretor | SBSI



**Aníbal Ribeiro**  
Diretor Adjunto | SBC



**Carlos Marques**  
Diretor Adjunto | STAS



**Horácio Oliveira**  
Diretor Adjunto | SBSI



**Teixeira Guimarães**  
Diretor Adjunto | SBN



**Tomaz Braz**  
Diretor Adjunto | SISEP

Ninguém ousa pôr em causa que um sindicato que agregue todas as organizações filiadas na FEBASE terá muitas mais hipóteses de ser bem-sucedido. Resta então ter vontade para ultrapassar algumas dificuldades técnicas, sindicais e outras que o projeto comporta.

## As raízes profundas do sindicato único

Desde que há sindicatos em Portugal, muitos têm sido os que se manifestaram por uma organização sindical de âmbito nacional no setor financeiro (banca e seguros). Nos anos trinta existia o **Sindicato dos Empregados Bancários de Portugal**, como se comprova com o seu boletim de agosto de 1932. Este sindicato veio a desaparecer em consequência da implementação da organização sindical imposta pelo regime salazarista, a qual determinava que o âmbito geográfico fosse o distrital. Mais tarde foram abertas exceções para os bancários, dando origem aos atuais sindicatos de Coimbra, Lisboa e Porto, que abrangem vários distritos.

Igualmente no setor dos seguros os sindicatos existem desde 1934, designados por Sindicato Nacional dos Empregados das Companhias de Seguros do Distrito de Lisboa e de igual forma do Distrito do Porto.

Mais de 40 anos depois, o Sindicato dos Bancários do Norte, em assembleia-geral realizada em 19 de agosto de 1974, aprova mandar a Direção da altura para encetar o processo que permitisse, com os restantes sindicatos do setor, a constituição de uma Federação da Banca e Seguros.

Em 26 de maio de 1998, o sindicato de seguros então designado Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Regiões Autónomas, realizou nas suas instalações a primeira reunião, com a presença do SBSI, do SBN, do SBC e do Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Norte, visando a discussão de soluções para os problemas que afetavam os trabalhadores de seguros e da banca.

Finalmente, em dezembro de 2007 é constituída a **FEBASE** pelos Sindicatos dos Bancários de Centro, do Norte e do Sul e Ilhas e pelo SISEP e STAS, da área dos seguros.

Estamos, pois, perante um percurso difícil com avanços e recuos, mas que nas suas linhas gerais consubstancia uma vontade de dar passos em frente, não considerando o período em que imperou o corporativismo e a ausência de liberdade sindical, para que se possa chegar a um sindicato de âmbito nacional dos setores bancário e segurador.

Este é o desafio que as atuais Direções dos Sindicatos que integram a FEBASE têm pela frente. Uma responsabilidade ainda maior face aos problemas que atravessam os dois setores: perda de postos de trabalho, apresentação de resultados negativos por parte das empresas do setor, etc.. Tudo isto se conjuga para dificultar a ação sindical, mas que ao mesmo tempo a torna mais necessária para a defesa dos trabalhadores, o que só será possível com um sindicato forte e representativo de todos os que laboram de Norte a Sul e regiões autónomas.

Ninguém ousa pôr em causa que um sindicato que agregue todas as organizações filiadas na FEBASE terá muitas mais hipóteses de ser bem-sucedido. Resta então ter vontade para ultrapassar algumas dificuldades técnicas, sindicais e outras que o projeto comporta.

A Comissão nomeada pelas Direções sindicais para a elaboração de um projeto de Estatutos do novo sindicato vai brevemente entregar esse projeto, ficando deste modo o processo nas mãos de quem tem de decidir e submetê-lo à aprovação dos sócios.

*A direção da revista*



O Futuro num ecrã

# Banca rendida ao digital



**A difusão de plataformas digitais e eletrónicas no setor financeiro trará, nos próximos anos, grandes desafios tecnológicos, regulatórios, concorrenciais... e, claro, laborais**

Texto | Pedro Gabriel

**N**uma iniciativa conjunta do jornal Expresso e da Samsung, realizou-se em Lisboa a conferência "O Futuro da Banca".

O primeiro painel da manhã foi subordinado ao tema "Transformação & Negócio – o futuro da banca e seguros", moderado pelo diretor do Expresso, Ricardo Costa, e que contou com Rui Manuel Teixeira, membro da comissão executiva do Millennium BCP, Luís Pereira Coutinho, presidente-executivo do Banco CTT, Francisco Barbeira, diretor de sistemas de informação do BPI, e Luís Mira Amaral, presidente-executivo do Banco BIC.

A introdução das novas tecnologias ao serviço da banca, serviços bancários diversificados à distância de um telemóvel ou computador e a consolidação das pessoas numa verdadeira geração do polegar estiveram em destaque.

## SERVIÇOS BARATOS

Luís Pereira Coutinho começou por levantar o véu sobre o Banco CTT, referindo ser uma aposta clara da nova entidade

chegar a um segmento da população com dificuldades de acesso aos bancos como idosos, pessoas de baixo rendimento ou que vivem em aldeias fora dos grandes centros urbanos. "Queremos apostar em serviços simples, a preços competitivos e fazer chegar esses serviços aos clientes de uma forma muito simples e transparente".

O presidente-executivo deu mesmo o exemplo do Banco CTT para explicar que o lançamento de um banco novo já não poderá deixar de lado a digitalização dos seus serviços. "Temos de montar um banco com uma estrutura operacional low-cost, tem de ser ágil, flexível, moderna e tem de estar muito bem integrada. A tecnologia aqui ajuda muito na medida em que desenhamos uma estratégia operacional em que os produtos e serviços precisam do digital para chegar aos clientes nas condições que queremos. Não é fácil e esse é um desafio muito grande".

## MOBILE PARA TODOS

No início da sua intervenção, Mira Amaral referiu o esforço feito pelo BIC para introduzir uma estratégia multicanal. "Procurámos transferir de forma tranquila os clientes da era transacional para os novos canais eletrónicos".

Para o presidente-executivo do BIC, esta foi uma tarefa que teve em conta a idade dos clientes, uma vez que 75% das pessoas com mais de 60 anos visitam a agência enquanto os clientes com menos de 40 anos preferem os canais eletrónicos. "Um banco comercial é uma empresa de retalho, pelo que terá sempre que ter algumas agências para gerir a operação de retalho", defendeu.

No entanto, o digital veio para ficar e pode contrariar a tendência, uma vez que já não é um exclusivo das gerações mais novas. “A população com mais de 65 anos terá mais facilidade de acesso ao banco através dos telefones e do mobile porque qualquer pessoa agora tem um smartphone”.

Mira Amaral abordou igualmente a questão da ciber-segurança afirmando que quanto mais avançada for a banca digital mais problemas de segurança podem ocorrer no ciberespaço. “Nos bancos não vamos ter capacidade de ter um staff para estar constantemente atualizado sobre a ciber-segurança porque os piratas informáticos estão a evoluir constantemente. Temos de nos proteger recorrendo a empresas especializadas mais ágeis”.

## MUDAR HÁBITOS

Rui Manuel Teixeira fez questão de salientar que uma larga percentagem dos consumidores em Portugal ainda faz as suas transações usando dinheiro ou cheque e que para tal ainda se deslocam aos balcões.

O membro da comissão-executiva do Millennium BCP recordou que a banca portuguesa é das mais sofisticadas do mundo no que diz respeito à tecnologia, mostrando-se confiante de que o lançamento do MBWay (serviço que permite efetuar pagamentos pelo telemóvel) venha a contribuir para uma mudança de hábitos dos portugueses.

Rui Manuel Teixeira explicou a importância dos clientes sentirem-se seguros nas transações. “A grande preocupação que temos nos nossos sites é enchê-los de informação para os clientes sentirem-se confortáveis com aquilo que estão a fazer”.

As empresas especializadas em pagamentos fora do sistema bancário têm sido cada vez mais uma realidade, mas o administrador do BCP desvaloriza o eventual impacto sobre os bancos. “As operações realizadas acabam sempre por usar os cartões emitidos pelos bancos”, explica.

## BANCA OMNIPRESENTE

Da mesma opinião é Francisco Barbeira, para quem o fenómeno do *shadow banking* – designação usada para descrever os concorrentes não regulados que oferecem serviços semelhantes aos nomes tradicionais do setor – ainda não tem relevância.

“Temos uma vantagem: vemos as coisas acontecerem primeiro lá fora, o que nos dá mais tempo para nos aproximarmos e reagirmos”, disse, afirmando também que a banca nacional é das mais avançadas do mundo e dá respostas mais capazes aos seus clientes.

O diretor de sistemas de informação do BPI afirma que as ameaças do digital são mais prováveis em sociedades fortemente digitalizadas, como é o caso dos países nórdicos, do que em sociedades que ainda não fizeram esse caminho.

Francisco Barbeira afirmou que o banco hoje em dia tem de estar presente sempre que o cliente precisa dele, dando especial relevância ao *user experience* e ao *design thinking*. “A esmagadora maioria dos clientes em Portugal faz transações multicanal (...) há pessoas que interagem todos os dias uma centena de vezes com o seu telemóvel, algumas das quais com o seu banco. Isso é uma oportunidade para capturarmos informação e conhecermos melhor esse cliente”, explicou.

No final do painel, os presentes assistiram a um vídeo elaborado pelo Expresso, composto por pequenos filmes feitos pela conta de Snapchat daquele jornal. ■



## IMPACTO NO MARKETING

No segundo painel da manhã, Carlos Freire, diretor de marketing do Banco Popular, João Mello Franco, diretor geral de particulares do Novo Banco, Rui Soares, diretor de marketing da CGD e José Pedro Pereira, diretor de marketing do Barclaycard, juntaram-se ao moderador Pedro Oliveira, diretor da ‘Exame Informática’, para abordarem a forma como a comunicação é feita com o cliente face aos desafios e potencialidades das novas tecnologias.

Para Carlos Freire, a sociedade já está focada na facilidade e simplicidade de processos.

“É uma perspetiva diferente, ninguém vai ao banco para ter uma má notícia, vai para ter uma experiência positiva. Com base nisso, tentamos adequar a linguagem”, explicou.

João Mello Franco afirmou que um contacto mais frequente dos clientes com os bancos, fruto das multiplataformas, representa uma excelente oportunidade de captura de informação. “Com base nessa informação, temos de criar valor para o cliente, rapidez na resposta e sobretudo consistência na própria abordagem”.

## CONQUISTAR OS JOVENS

Com as novas tecnologias, as expectativas dos consumidores renovam-se, obrigando os responsáveis a encontrarem formas de responder ao desafio.

Para Rui Soares, é necessário garantir experiências diferentes. “Por exemplo, proporcionámos aos novos universitários uma experiência inteiramente digital (...) para fazerem abertura de conta, subscrição do cartão, acesso a uma app, de forma completamente desmaterializada e digital. Ao tornar essas experiências mais comuns capturamos o investidor do futuro”.

“Estamos a falar de um público que já não está sentado a ver televisão e no intervalo recebe informação sobre os nossos produtos. Ele vem à procura da informação, quer comparar e é nesse sentido que temos de garantir, nos vários canais, que a mensagem é adequada”, referiu, por seu turno, José Pedro Pereira.

# Nova vaga de despedimentos

As reestruturações prosseguem nas instituições de crédito, tendo como uma das consequências mais graves os processos de despedimento coletivo e de rescisões. Os casos recentes aumentam o corte de efetivos na banca



Apesar de se terem registado alguns casos de bons exercícios em 2015, o sistema bancário nacional mantém fragilidades, com algumas instituições a revelarem dificuldades para ultrapassar os problemas, como é o caso do Banif. Outros, de que o BBVA é um exemplo, e apesar de serem multinacionais, desinvestem no País e reduzem a sua dimensão. Infelizmente, os bancários estão na primeira

linha da redução de custos. Neste final do ano, uma nova vaga de despedimentos coletivos e rescisões deixam mais trabalhadores no desemprego. E o futuro do Novo Banco continua uma incógnita.

As Direções alertam os trabalhadores de que não devem assinar qualquer documento sem antes contactarem os respetivos sindicatos. ▀

## BBVA reduz 187 postos de trabalho



**Apesar dos sucessivos desmentidos da administração em Portugal, o pior cenário confirmou-se: o banco avançou com a diminuição da rede de balcões e a consequente dispensa de trabalhadores**

A Febase vinha reclamando, desde fevereiro, uma reunião com a administração do BBVA Portugal para esclarecer as notícias vindas a público sobre a pretensão da instituição de abandonar a sua posição em Portugal.

Após forte insistência desde essa altura, os sindicatos da Febase foram finalmente recebidos pela administração do BBVA Portugal a 17 de novembro, tendo sido formalmente informados da intenção daquela instituição em avançar para o despedimento coletivo, até então sempre desmentido.

Dos 583 trabalhadores, o BBVA Portugal pretende dispensar 187 e reduzir o número de balcões de 38 para 12, limitando a sua presença às áreas de intervenção dos sindicatos de Lisboa, Porto e Coimbra. A data prevista para o encerramento dos balcões é já no dia 18 de dezembro.

O processo está a decorrer e os trabalhadores começaram a ser contactados para lhes comunicarem o despedimento.

Os sindicatos da Febase reuniram-se com os respetivos associados envolvidos, prestando esclarecimentos e disponibilizando o apoio sindical e jurídico necessário para a obtenção de uma solução digna.

Apesar de, por lei, o despedimento coletivo ser acompanhado pela Comissão de Trabalhadores, a Febase está a seguir o processo através da disponibilização de um perito.

A Federação lamenta profundamente a decisão do BBVA Portugal e reafirma, mais uma vez, a falta de sensibilidade sócio-laboral da banca neste tipo de resolução.

Os sindicatos da Febase continuarão a lutar com todos os meios ao seu dispor na defesa intransigente dos direitos dos trabalhadores bancários. ▀



# Mais uma reestruturação no Banif

O banco lançou um novo programa de rescisões por mútuo acordo. Os Sindicatos criticam o processo e o momento em que é feito, em plena época natalícia

No início deste mês, o Banif avançou com mais um processo de rescisões por mútuo acordo, com o objetivo de completar o programa de 2014, que reduziu 463 postos de trabalho. O banco tem agora 1.935 funcionários, quando no final de 2013 eram 3.196.

A redução de efetivos é acompanhada pelo encerramento de balcões, mais uma vez fundamentados nas necessidades do mercado e nas exigências da UE. O plano deverá estar terminado até final do ano.

A administração do Banif comunicou à Febase a sua pretensão, justificando-a na necessidade de reduzir custos. No entanto, o documento entregue aos Sindicatos não quantifica o número de trabalhadores a dispensar nem de balcões a encerrar.

As condições apresentadas aos trabalhadores são semelhantes às que foram propostas no programa de 2014, quer para as rescisões quer para as pré-reformas ou reformas antecipadas para quem tenha 62 ou mais anos de idade. Ou seja, entre 1,1 e 1,5 salários por cada ano de antiguidade (e majoração da indemnização para os trabalhadores com menos anos no banco), manutenção das condições do crê-



dito à habitação e outros créditos até ao termo de vigência e seguro de saúde por um ano. Além disso, está assegurado acesso ao subsídio de desemprego.

A Febase criticou o processo e o momento em que é executado e Rui Riso considerou-o mesmo "desumano".

"É vergonhoso e censurável abrirem este processo próximo do Natal, a época da família", afirmou o presidente da Direção do SBSI, questionando a capacidade dos gestores, que "não conseguiram antecipar este processo em dois ou três meses".

Os Sindicatos da Febase estão a acompanhar o processo e disponibilizam aos respetivos associados todo o apoio de que necessitem. ▀

## Novo Banco mantém silêncio

O futuro dos trabalhadores do Novo Banco continua uma incógnita. A reunião da administração com os Sindicatos foi adiada



Até à hora de fecho desta edição não eram conhecidas as consequências da reestruturação prevista no Novo Banco.

Uma reunião entre a administração da instituição e os sindicatos do setor estava agendada para dia 10, mas à última hora foi adiada para a semana seguinte, por Stock da Cunha ter alegado "uma situação inesperada".

A reunião tinha sido marcada após várias solicitações da Febase, que pretende obter informações sobre o plano de reestruturação do banco entregue à Direcção-Geral da Concorrência da União Europeia (DG-Comp) e que poderá afetar os postos de trabalho dos cerca de 7.500 funcionários (6.715 funcionários na atividade doméstica e 812 na internacional).

Estudos realizados apontam para a redefinição de um novo perímetro, que implicaria a redução de efetivos e da rede de balcões.

O futuro do Novo Banco mantém-se assim indefinido e problemático, após a fracassada tentativa de venda e o "chumbo" nos testes de stresse do BCE em cenário de condições económicas adversas. Recorde-se que a instituição teve um financiamento público de 3.900 milhões de euros, do total de injeção de 4.900 milhões de euros no fundo de resolução.

A Febase continua a acompanhar a situação com muita preocupação e logo que possua informações concretas dará conhecimento aos trabalhadores. ▀

# Febase reafirma aumento de 3%



**As últimas sessões de negociação ficaram marcadas pela exigência sindical de que o acordo final do ACT contemple a revisão da tabela salarial. O aumento reivindicado é da ordem dos 3%**

Texto | Inês F. Neto

A revisão da tabela salarial tem sido uma constante nas negociações do ACT do setor bancário, um tema que ganhou nova dimensão com o aproximar do término da discussão e da chegada de um novo ano.

Depois de o grupo negociador sindical deixar bem claro que um eventual acordo de revisão da convenção coletiva não pode ser dissociado da negociação do aumento para 2016 da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária, os representantes das IC solicitaram a apresentação formal de uma proposta de aumento para o próximo ano.

Fiel à sua reivindicação inicial, a Febase reafirmou um aumento salarial da ordem dos 3%. O grupo negociador das IC ficou de analisar a proposta e responder numa das próximas sessões entre as partes.

A Febase recordou que o atual processo negocial foi iniciado com a proposta de revisão salarial dos Sindicatos, à qual as IC responderam com a manutenção da tabela e a denúncia do ACT.

Desde 2010, frisou a Federação, que os bancários não têm aumentos salariais, assinalando a posição patronal de que

tal pretensão estava dependente da conclusão da revisão da convenção coletiva.

A Federação reafirmou rejeitar chegar a um entendimento sobre uma nova convenção coletiva se este não for simultâneo à atualização da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária – de forma a que ambas possam entrar em vigor na mesma data –, por entender que legalmente uma tabela salarial é e sempre foi parte integrante de uma convenção coletiva.

## PEQUENOS PASSOS

Entretanto, e tendo presente a pretensão sindical de conhecer a proposta concreta sobre a capitação do SAMS – o novo modelo de contribuições por parte das entidades patronais –, as IC apresentaram os seus valores para o *per capita*. A Febase vai analisá-los, comparando a proposta ao valor atual e às suas expectativas.

As partes chegaram também a acordo sobre a prova de situação de doença, de forma a que o documento de certificação de incapacidade para o trabalho (baixa) possa ser emitido por médicos fora do SNS, nomeadamente por médicos do SAMS.

## DIVERGÊNCIAS

Entre as matérias ainda sem entendimento continuam a progressão salarial no futuro; o prazo para a próxima e última promoção por antiguidade; a mobilidade geográfica; deslocações e ajudas de custo, e a criação de um prémio de final de carreira, por contrapartida ao prémio de antiguidade (sem perda de direito aos proporcionais já vencidos. ▶



# ACT: uma nova realidade irrecusável

A nova convenção tem um clausulado muito semelhante ao anterior CCT, com alguns benefícios adicionais.

A negociação incluiu ainda a revisão da tabela salarial, com aumento de 1% em 2016 e 2017



Texto | José Luís Pais\*

**D**urante anos a fio, quase oito décadas completas, que os sindicatos da atividade seguradora se bateram pela negociação dos capítulos dos vários Contratos Coletivos de Trabalho. Recorde-se o primeiro que esteve em vigor a partir de 1 de janeiro de 1937.

Por razões entretanto já referenciadas na edição anterior desta revista, o CCT extingue-se em janeiro de 2016.

A esta inevitável alteração contratual, e de forma a não se cair num vazio contratual, os sindicatos da Febase do setor segurador tiveram de apresentar a todas as seguradoras o projeto de proposta negocial para o novo Acordo Coletivo de Trabalho – ACT.

Projeto para a transição – assim se poderia qualificar o conjunto do projeto enviado e onde se contemplava – obrigatoriamente – uma proposta de atualização salarial. Esta tarefa obedecia, no decurso da negociação, a uma atuação firme dos Sindicatos, alicerçada no facto de não existir qualquer atualização desde 2010.

Assim, e como é apanágio, a postura sindical à mesa das negociações traduziu-se na defesa dos interesses dos trabalhadores. Ao fazê-lo, não se posicionaram contra as empresas, dado que os trabalhadores fazem parte integrante destas e são o seu capital mais precioso. Garantir os seus direitos é contribuir decisivamente para o progresso das empresas.

Por outro lado, não se deve escamotear que se vivem tempos de mudança acelerada: as velhas certezas transformaram-se em novos problemas. É um tempo em que nada é definitivo, em que o futuro se constrói a passo cada vez mais acelerado. É um mundo e um tempo de forjar sempre novas soluções, sabendo de antemão que elas não deixarão de exigir reajustamentos e correções.

Foi com este espírito reafirmado que os sindicatos da Febase estiveram na negociação, com a serenidade que sempre foi um princípio negocial, com a determinação que sempre foi colocada na defesa exclusiva dos trabalhadores, com a confiança ilimitada na consciência político-sindical de todos.

## VANTAGENS

Após três sessões de negociação, os Sindicatos conseguiram chegar ao acordo final com um grupo de representantes de seguradoras e é expectável que outras venham entretanto a aderir ao ACT.

O novo ACT contempla um clausulado muito semelhante ao anterior CCT, tendo sido possível negociar alguns benefícios adicionais que nuns casos servem para melhorar e simplificar a atribuição dos mesmos. É o caso da definição dos valores a conceder

aos trabalhadores com filhos em idade escolar, que substitui a fórmula existente anteriormente. A partir do próximo ano escolar, a comparticipação anual, por filho, será fixa de 40,00 € para o 1.º ciclo; 70,00€ para o 2.º ciclo e 110,00€ para o 3.º ciclo.

Merece também destaque a novidade de existir uma cláusula a beneficiar somente os associados dos sindicatos subscritores do ACT e que se refere às condições nos seguros próprios.

## AUMENTO SALARIAL

Esta negociação permitiu ainda a revisão da tabela salarial. Estando “congelada” desde 2010, foi importante a sua atualização, não tanto pelos valores conseguidos, 1,00% a partir de 1 de janeiro de 2016 e mais 1,00% a partir de 2017, mas sobretudo pelo “descongelamento”. Também o subsídio de refeição, em janeiro de 2017, passará a ser de 10,00€/dia.

Foi bom, foi mau? Existirão respostas diversas, como é usual. Porém os Sindicatos têm a consciência tranquila, dado que evitaram o vazio contratual na esfera dos trabalhadores da atividade seguradora.

O acordo, agora fechado, permitirá que os trabalhadores, associados dos sindicatos subscritores, mantenham as condições produzidas pela contratação coletiva, que em caso contrário (inexistência de acordo) e pela transformação ocorrida com a natureza jurídica da APS, conduziria inevitavelmente a que o convénio celebrado com esta Associação (CCT/2012) fosse extinto em 2016.

*\*Vice-Presidente do STAS*

## EMPRESAS DE SEGUROS SUBSCRITORAS

O ACT foi assinado com as seguintes entidades:

APS	Generali	N Seguros
Açoreana	Generali Vida	Ocidental
Aide Asistencia	Groupama	Ocidental Vida
Allianz Portugal	Groupama Vida	Prévoir
Caravela	Inter Partner	Real Vida Seguros
Coface	Lusitania	Santander Totta Seguros
C. Española de Seguros y Reaseguros	Lusitania Vida	Seguros Logo
Cosec	Liberty	T-Vida
Crédito Agrícola	Mapfre Seguros Gerais	Tranquilidade
Crédito Agrícola Vida	Mapfre Vida	Via Directa
Europ Assistance	Médias	Zurich Vida
Fidelidade Assistência	Metlife	Zurich Insurance
Fidelidade	Multicare	



## Ritmos intensos aumentam riscos para a saúde

A intensificação do trabalho e a exigência de um aumento da produção num menor período temporal originam riscos psicossociais, conclui o inquérito europeu sobre condições laborais, da responsabilidade da Eurofound. Dados debatidos num congresso internacional no Porto, onde o setor financeiro esteve em destaque

A Rede de Investigação sobre Condições de Trabalho (RICOT), iniciativa promovida pelo Instituto de Sociologia da Universidade do Porto, realizou o 3.º Congresso Internacional sobre Condições de Trabalho na Faculdade de Letras daquela Universidade.

A Revista Febase acompanhou a conferência de abertura – “A Fundação Europeia para o Desenvolvimento das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound): 40 anos a contribuir para as condições de trabalho e para a Europa Social” –, a comunicação intitulada “Novo paradigma social dos bancários” e um estudo de caso num call center de uma instituição bancária.

### MENOS HORAS, MAIS PRESSÃO

A conferência de abertura teve dois oradores convidados da Eurofound: Mans Martensson falou de “40 anos a contri-

Textos | Francisco José Oliveira

buir para a Europa Social” e Jorge Cabrita do “6.º inquérito sobre as condições europeias de trabalho: novos conceitos, novos desafios”.

Jorge Cabrita referiu que o inquérito em curso a nível europeu sobre as condições de trabalho tem por objetivos, entre outros, identificar os grupos de risco, monitorizar a evolução e as tendências nos diversos países, dar um contributo para uma política europeia de qualidade de trabalho, estudar os tempos de trabalho e as condições de higiene e segurança no trabalho, contribuir para a conciliação entre a vida familiar e o tempo de trabalho – proporcionando assim melhores condições de cidadania – e inquirir o estado da formação e da satisfação com as condições de trabalho.

Aquele responsável revelou, seguidamente, que os estudos vêm demonstrando que os trabalhadores, a nível europeu, têm vindo a laborar menos horas, com menos trabalho noturno e com menos fins-de-semana, cada vez mais em ambiente coletivo e em contato direto com os clientes – circunstância esta que lhes provoca uma maior pressão.

### INFLUÊNCIA DAS NOVAS TECNOLOGIAS

Jorge Cabrita referiu que as relações de trabalho estão a ser estabelecidas cada vez mais a nível individual, o que é também uma resultante do uso de novas tecnologias, mas que tal não significa aumentos cognitivos – pelo contrário.

Num outro aspeto, sublinhou que tem havido uma intensificação do trabalho e que a exigência de um aumento da produção em menor espaço de tempo origina riscos psicossociais.

O investigador apontou também para a existência de algum progresso – mas muito lento – em termos de igualdade de género, adiantando que “temos de garantir a sustentabilidade do trabalho, porque há grupos que sofrem más condições de trabalho, muito devido à precarização”.

A terminar, enunciou três problemáticas. A primeira prende-se com o facto de haver cada vez mais gente a utilizar o trabalho domiciliário, seja utilizando o computador, seja com recurso ao telemóvel. A segunda é a das classes com maiores riscos psicossociais, entre as quais migrantes, mulheres e jovens. E a terceira, a circunstância de haver cada vez mais contratos de trabalho e mais diferenciados.

### DIFERENÇAS SALARIAIS

Mans Martensson, por sua vez, centrou a sua intervenção na própria Eurofound e nos seus objetivos, revelando que se trata de uma agência europeia tripartida, com sede em Dublin, encarregada de providenciar políticas de conhecimento relacionadas com o trabalho, envolvendo 115 investigadores e tendo uma dotação orçamental anual de vinte milhões de euros, o que lhe permite realizar 35 projetos e apresentar 150 relatórios por ano.

Aquele responsável da Eurofound sublinhou: “Não queremos ser politicamente corretos, mas apostar em políticas que, isso sim, devam ser aplicadas de forma correta no mundo do trabalho e que tenham repercussões positivas sobre a forma de vida dos trabalhadores. Queremos contribuir para que se conheça melhor o mercado do trabalho e que se aja positivamente sobre ele”.

E acrescentou: “O nosso objetivo é fazer perceber como se vive e trabalha na Europa de hoje, onde existem grandes dife-

renças salariais, a fim de contribuímos para a adoção de políticas que possam criar empregos sustentáveis até 2020 para pessoas dos 20 aos 64 anos, sobretudo quando se sabe que o continente atravessa um período de baixa fertilidade”.

Depois de acentuar que tem havido um acentuado decréscimo de criação de empregos na Europa, salientou que, “apesar disso, mesmo durante a recente recessão, algumas das maiores empresas tiveram dificuldade em encontrar pessoas qualificadas, pelo que se demonstra a necessidade de investir na qualificação”.

### DIÁLOGO SOCIAL

Uma outra tónica que Martensson relevou muito particularmente foi a da necessidade do diálogo social no local de trabalho para melhorar a produtividade, tendo depois passado para o tema dos jovens: “Outro dos nossos objetivos é lutar contra a exclusão dos jovens, tudo fazendo para que se combine a educação com a experiência laboral. Nesse sentido, há que fazer tudo para se conseguir que os jovens consigam trabalho no máximo um ano após o fim da sua graduação académica”.

Por último, recomendou que seja agilizada a comunicação entre os decisores institucionais da UE e os parceiros sociais, proporcionando assim àqueles um melhor conhecimento da área social, para a adoção de políticas laborais mais adaptadas às realidades contemporâneas. ■



### INSATISFAÇÃO NUM CALL CENTER DA BANCA

Insatisfação no trabalho e turnover foi um estudo de caso num call center de uma instituição bancária, apresentado por Vera Moreira, porta-voz do grupo de trabalho de que fizeram também parte Paulo Alves e Maria do Carmo Botelho.

A mostra recolheu 52 respostas válidas, sendo que os assistentes inquiridos – na maioria do género feminino – tinham uma média de 25 anos, eram solteiros, sem filhos e fixavam-se naquele tipo de trabalho sete meses e meio.

O estudo revelou uma rotatividade “elevadíssima”, com as respostas a mostrarem insatisfação no trabalho – tendo maioritariamente como causas o desgaste emocional, o cansaço, a discordância em relação à supervisão, o baixo salário, a falta de progressão na carreira, a inidentidade com a função, a repetição da tarefa e a prática inexistência de conteúdo do cargo.

Em relação ao género, os homens mostravam-se mais insatisfeitos e, quando em primeiro emprego, os inquiridos evidenciavam-se menos insatisfeitos.



# Novo paradigma sindical dos bancários

## – uma comunicação de José Simões

A degradação das condições de trabalho e aumento de precariedade e de instabilidade profissional é o núcleo da reflexão do “bancário de profissão e sociólogo por paixão”, como se define, de que resultou o livro *A Banca e os Banqueiros que o País Tem* – num ajuste de contas com os sindicatos e as comissões de trabalhadores



O trabalho de reflexão que José Simões se propôs materializar teve como pano de fundo muitas interrogações, que hoje são preocupações reveladas em comunicados e em outros escritos públicos dos sindicatos dos bancários e das comissões de trabalhadores do setor e da imprensa generalizada, acerca da degradação das condições de trabalho e dos níveis de precariedade e de instabilidade profissional.

### PROFISSÃO E PAIXÃO

José Simões, o autor desta comunicação que sintetiza a investigação realizada, assume-se como bancário de profissão e sociólogo por paixão. Foi sindicalista e membro da CT da ex-UBP. Concluiu o mestrado em Sociologia na Faculdade de Letras da Universidade do Porto, em 2011.



A banca e os banqueiros assumiram neste projeto uma centralidade incontornável: desde a sua génese e envolvimento na economia do País à primeira bancarrota, de 1891; como superou e sobreviveu ao “crash” bolsista mundial de 1929; como se estruturou e desenvolveu nos trinta anos de ouro de prosperidade pós II Guerra Mundial; e, finalmente, perceber o seu papel na economia portuguesa pós 25 de Abril de 1974.

Primeiro, enquanto banca nacionalizada; segundo, que estratégias e transformações dos banqueiros, operadas para se adaptarem ao novo mercado bancário pós desnacionalizações, em 1989.

Para este trabalho de investigação, o autor socorreu-se de entrevistas semidiretivas junto de bancários, de sindicatos e de comissões de trabalhadores e ainda recorrendo a fontes documentais.

### MELHORIAS, DE 1930 A 1990

Para o efeito, o investigador leva-nos ao “campus” histórico dos bancários, a partir do qual recolheu um vasto rol de suces-

sivas melhorias das suas condições de vida e de trabalho desde os anos 1930 até aos anos de 1990, bem como deu conta das ainda existentes (velhas) clivagens político-ideológicas entre as estruturas representativas dos trabalhadores (sindicatos, centrais sindicais e comissões de trabalhadores) e da pulverização sindical observada no setor.

O quadro de falências de bancos e a pré-bancarrota a que o sistema financeiro chegou, associado à cada vez maior concentração de riqueza em alguns grupos/famílias, assumiu um papel relevante naquela comunicação. Na opinião de José Simões, as implicações e as transformações que acabam por se entranhar, no todo social e laboral, em particular junto dos bancários, fazem despoletar um novo paradigma do sindicalismo bancário que, desde há alguns anos, se caracteriza por um clima de selva-jaria, terrorismo social e “sindicalofobia”.

### MODELO NEOLIBERAL

Concluiu que todo este processo ganhou força a partir da emergência acelerada de novas tecnologias da informação (ATMs, home-banking e outros equipamentos informáticos conhecidos) que depressa inundaram bancos, empresas, estabelecimentos e as nossas casas com equipamentos eletrónicos.

Também o modelo de desenvolvimento político neoliberal adotado pelo País é outro dos fatores que considerou ter criado um novo quadro laboral em que o quotidiano bancário se transformou numa “flexibilização flexível” a partir de medidas legislativas produzidas pelo poder político: desregulação laboral, facilitação dos despedimentos, individualização e precariedade laboral. ▶



### FICHA

A Banca e os Banqueiros que o País Tem – num ajuste de contas com os sindicatos e as comissões de trabalhadores

José Simões  
Douro Editorial, 15€

O elemento fundamental da qualificação de certa prestação como retribuição assenta na regularidade e periodicidade dos benefícios patrimoniais auferidos pelo trabalhador

Texto | Alfredo Oliveira\*



Tornou-se prática habitual no setor bancário a atribuição ao trabalhador da chamada “Isenção Parcial de Horário de Trabalho”, ou, comumente, “1 (ou 2) hora(s) de Isenção de Horário”, seja aquando da admissão, seja posteriormente na vigência do contrato. A resposta à questão se estamos perante um subsídio por isenção de

## Isenção parcial de horário de trabalho: subsídio ou complemento remuneratório?

horário ou um complemento remuneratório é determinante para sabermos se tal complemento é considerado “remuneração” e, como tal, não poderá ser unilateralmente retirado pela entidade patronal ou, pelo contrário, se estamos perante um verdadeiro subsídio atribuído pela disponibilidade do trabalhador e, nesse caso, cessando o motivo que esteve na origem da atribuição, se pode ser unilateralmente retirado.

O elemento fundamental da qualificação de certa prestação como retribuição assenta na regularidade e periodicidade dos benefícios patrimoniais auferidos pelo trabalhador.

O regime da isenção coloca o trabalhador à margem do sistema de predeterminação das horas de entrada, de saída e dos intervalos de descanso – por isso, fora do âmbito das normas que consagram os limites da duração diária e semanal do trabalho – sem prejuízo, porém, do direito ao repouso diário e semanal. Tem-se entendido, doutrinal e jurisprudencialmente, que a isenção de horário não é propriamente um direito ou uma regalia, tratando-se, em geral, de uma situação reversível, à qual corresponderá um subsídio, um suplemento que cessa quando a isenção deixa de ter lugar.

Tem-se, assim, entendido que a situação de isenção de horário, com o seu regime próprio de prestações, é reversível, estando na disponibilidade do empregador a sua manutenção, só não sendo assim quando as partes o tenham clausulado no contrato individual. Isto é, a vontade do trabalhador, no sentido da manutenção do regime de isenção, só é relevante se e quando tal regime tenha sido inserido no contrato respetivo; neste caso, a retirada do regime, por iniciativa do empregador, carece sempre da concordância do trabalhador.

### EXPECTATIVA

A retribuição, por outro lado, representa a contrapartida, por parte do empregador, da prestação de trabalho efetuada, sendo que o caráter retributivo de uma prestação exige regularidade (no sentido de constância) e periodicidade (no sentido

de ser satisfeita em períodos aproximadamente certos) no seu pagamento, o que tem um duplo sentido: por um lado, apoia a presunção da existência de uma vinculação prévia do empregador; por outro lado, assinala a medida das expectativas de ganho do trabalhador, conferindo relevância à íntima conexão existente entre a retribuição e a satisfação das necessidades pessoais e familiares do trabalhador.

Do conceito legal de retribuição apenas se excluem as meras liberalidades que não correspondam a um dever do empregador imposto por lei, por instrumento de regulamentação coletiva, por contrato individual ou pelos usos da profissão e da empresa e aquelas prestações cuja causa determinante não seja a prestação da atividade pelo trabalhador ou uma situação de disponibilidade deste para essa prestação, prestações que tenham, pois, uma causa específica e individualizável, diversa da remuneração da disponibilidade para o trabalho.

Na verdade, a repetição (por um número significativo de vezes, que não é possível fixar a priori) do pagamento de certo valor, com identidade de título e/ou de montante, cria a convicção da sua continuidade e conduz a que o trabalhador, razoavelmente, pautar o seu padrão de consumo por tal expectativa – uma expectativa que é justamente protegida. Por outro lado, tem a jurisprudência considerado que uma prestação só poderá considerar-se regular se for prestada com alguma frequência, chamando à colação para aferir de tal frequência a metade do ano.

Uma vez terminado o regime de isenção, o trabalhador perderá o direito à retribuição especial que lhe era inerente, sem que essa perda possa ser considerada como uma baixa de retribuição.

A única exceção geralmente admitida à reversibilidade da isenção respeita aos casos em que esse regime tenha sido expressamente convencionado no contrato, caso em que se exige a concordância do trabalhador para o seu termo, ou nos casos em que, conforme exposto, a mesma configure verdadeira “retribuição” e não um subsídio pela isenção de horário. ■

\*Advogado do SBN





# CONCURSO FOTO FEBASE

Fotos apuradas no mês de novembro



"Cavalcando o nevoeiro"  
José Pinto



"Macro"  
José Barreiro



"Catedral S. Vito"  
Jorge Araújo



"Cois das colunas"  
Domingos Silva



"Minimalismos em H2O II"  
Rui Gonçalves



"Convergências lineares"  
João Amaro



"On - Off"  
João Amaro



"Dois irmãos"  
Jorge Araújo



"MG-79-45"  
Jorge Araújo



"Macro II"  
José Barreiro



"Around, in CC3"  
Carlos Santos



"Espiral"  
Carlos Santos



Xadrez

# António Fernandes conquista troféu



**Chegou ao fim mais uma edição do Campeonato Interbancário de Xadrez. O jogador do SBSI foi o mais forte**

Coimbra foi a cidade escolhida para acolher a 30.ª final nacional do Campeonato Interbancário de Xadrez, com a participação de 15 concorrentes.

Numa prova dominada pelo fair-play entre todos, a vitória final sorriu a António Fernandes (Banco BPI/SBSI),

com 5.5 pontos. O único Grande Mestre em prova e jogador com maior ELO voltou a conquistar o título depois de na edição anterior o vencedor ter sido João Pacheco (Millennium bcp/SBSI), que terminou precisamente em segundo na presente edição, com 5 pontos.

No último lugar do pódio ficou Joaquim Pinho (BdP/SBN), com 4 pontos, os mesmos que José Lopes (Millennium bcp/SBSI), que assim terminou no quarto lugar.

Álvaro Brandão (Banco BPI/SBN) foi quinto, com 3.5 pontos. ▶



**Em Coimbra, um ponto foi suficiente para António Sebastião arrecadar o principal prémio na final nacional**

King

## Título fica em casa

A derradeira prova do 9.º Campeonato Interbancário de King realizou-se nos dias 24 e 25 de outubro, contando com jogadores oriundos dos três sindicatos bancários.

No somatório dos dez jogos realizados, António Sebastião (CCAM/SBC) alcançou 36 pontos, apenas mais um que José Louro (BES/SBC).

Na terceira posição terminou Alfredo Cóias (Santander Totta/SBSI), com 34 pontos.

António Marques e Carlos Bispo, ambos do Millennium bcp/SBSI, terminaram na quarta e quinta posição, respetivamente, com 33 pontos, mas prevalecendo nesta ordem uma vez que António Marques obteve maior prestação de pontos king num dos jogos.

Com este resultado, António Sebastião sucedeu a António Oliveira (Millennium bcp/SBN) na conquista do troféu.



Caminhadas Febase

## Desafio superado no Cabo Espichel

**Num percurso de grau de dificuldade elevado, os caminheiros não se deram por vencidos e juntaram à vasta lista mais uma caminhada, a última do ano**

O último dia de outubro trouxe um sol que convidava a sair de casa. Foi com base neste pressuposto que quatro dezenas de caminheiros aceitaram o repto para mais uma caminhada Febase.

Ainda o relógio não anunciava as nove horas e já quase todo o grupo estava presente no Castelo de Sesimbra para dar início à caminhada até ao Cabo Espichel. Depois da entrega do abastecimento e feito o briefing inicial pela organização, os participantes deram início ao passeio.

Este percurso foi feito de forma não circular, por arribas da costa marítima e trilhos, num ambiente natural onde as zonas variavam do mais fácil ao mais exigente. Não é de estranhar, portanto, que esta caminhada tenha sido classificada com o grau de dificuldade elevado.

No entanto, os obstáculos pelo caminho rapidamente foram esquecidos quando o grupo alcançou uma das zonas mais belas de Portugal, a praia da Ribeira do Cavalo, um paraíso na terra localizado num vale montanhoso, de areal extenso, e cujo acesso é apenas feito por um trilho.

Mas não foi só a Ribeira do Cavalo a oferecer uma paisagem para a fotografia. Ao longo dos 18 quilómetros do percurso, os caminheiros observaram a maravilhosa junção entre o mar e a serra.

No final, o cansaço era evidente, mas tinha sido superado pelo orgulho em mais um passeio completado com sucesso.

Esta foi a última caminhada realizada este ano. ▶

## Passeios descentralizados em 2016



Tendo consciência de que este prazer envolve cada vez mais associados – de que é prova o crescente sucesso das anteriores edições – A Febase projetou para 2016 um conjunto de caminhadas descentralizadas, cujo prin-

cipal objetivo é dar a conhecer aos associados dos seus Sindicatos algumas das mais belas regiões de Portugal.

Em breve serão divulgadas informações mais precisas sobre cada passeio, com as respetivas datas e condições para inscrição. Até lá, fique com um “cheirinho” do que aí vem.

O programa será composto por nove caminhadas divididas pelas regiões Norte, Centro e Sul, e ainda uma viagem trekking:

### Norte:

- Passadiço do Paiva (concelho de Arouca);
- À descoberta do nariz do Mundo (Cabeceiras de Basto);
- Ecopista do Rio Minho (Valença).

### Sul:

- Quinta da Bacalhoa (Azeitão);
- Carreiro da Senhora (Alenquer);
- Rota dos Encantos (Torres Vedras);

### Viagem Trekking:

- Serra de Gredos (Espanha).





Conselho Geral

## Orçamento e Plano de Atividades **aprovados**

**O próximo ano será marcado por eleições para os órgãos sindicais e um referendo sobre a adesão ao sindicato único do setor financeiro**

Texto | Patrícia Caixinha

Foi no dia 26 de novembro que o Conselho Geral do STAS se reuniu pela primeira vez na sala de reuniões do Sindicato nas novas instalações.

Nesta reunião discutiu-se e aprovou-se o Orçamento e o Plano de Atividades para 2016.

Ao nível das contas, a Direção apresentou o Orçamento para o próximo ano que, após discutidas as rubricas, foi aprovado pelos conselheiros.

Na parte financeira a Direção manifestou a sua pretensão de dar continuidade à política de contenção de despesas, adequando-as às necessidades e aos recursos.

Em termos de planificação de Atividades, a Direção prevê a negociação de ACT e AE com diversas entidades: Seguradoras; APROSE; HCIS; Empresas de Peritagem e de Assistência. Ainda na área da contratação estão previstas sessões de esclarecimento e contactos com os trabalhadores nas empresas, com o objetivo de explicar as mudanças no modelo de negociação.

No apoio jurídico, perspectiva-se a consulta de atendimentos e apoio aos sócios; a interposição de ações judiciais e o seu respetivo acompanhamento; a emissão de pareceres; reuniões com DRH e administrações das empresas na defesa dos direitos dos trabalhadores, bem como o esclarecimento em matérias extralaborais.

Nas relações externas, será mantida a participação do STAS através da integração nos diversos órgãos da UGT, da Febase e da Jovens Seguros.

### REUNIÕES ESTATUTÁRIAS

Em termos de órgãos estatutários, estão previstas eleições para os órgãos sindicais, a realização de um referendo sobre a adesão ao sindicato único do setor financeiro, além de reuniões do Conselho Geral e assembleias de Delegados Sindicais.

No que concerne à sindicalização, esta será uma área que terá todo o empenho em termos de angariação de novos sócios; negociação de benefícios para os associados, nomeadamente protocolos e parcerias nacionais em articulação com a Febase; visitas às empresas e contactos de proximidade com trabalhadores e sócios; ações de formação no contexto da sindicalização com delegados sindicais e estruturas distritais.

Na área da comunicação e imagem estão previstas atividades de dinamização e utilização das redes sociais; a continuidade das 11 edições da Newsletter STAS e da participação na revista Febase; a realização de uma edição especial das newsletters; e a organização e participação em seminários e conferências.

Nos Eventos Institucionais está agendada uma entrega de emblemas para sócios que perfazem os 50 e os 25 anos de filiação e ainda a realização de um concurso para sócios.

A Direção prevê também a continuidade na articulação dos projetos da Febase, como o Concurso de fotografia e a entrega de prémios e exposição. Estão igualmente integradas diversas atividades desportivas em articulação com a Federação e outras entidades.

### APOSTA NA FORMAÇÃO

A formação é também uma outra aposta desta Direção em 2016, prevendo desenvolver formação sindical e pessoal diversa nas suas instalações.

A Universidade Sénior Pedro Santarém continuará a empenhar-se na captação de novos formadores para colaborar, ao mesmo tempo que procurará incrementar a resposta às necessidades dos pré-reformados e reformados.

Na área da cultura, turismo e lazer os planos são diversificados, como a assinatura de protocolos com teatros para obtenção de condições especiais de acesso a espetáculos ou a realização do arquivo fotográfico e compilação dos documentos do Sindicato para a constituição da sua história. Na área do turismo e do lazer, os acordos com agências de viagens, a divulgação e participação no projeto anual Caminhadas Febase, e a realização de uma feira de colecionismo em articulação com a Federação fazem parte do plano para o próximo ano.

### SINDICALIZAÇÃO

No ponto sobre a contratação coletiva discutiram-se diversas questões relacionadas com a contraproposta das empresas à proposta dos Sindicatos. A Direção prestou todos os esclarecimentos sobre a questão negocial, tendo sido deixado o alerta para a necessidade cada vez maior da sindicalização, por força das alterações que a negociação coletiva vai sofrer já em 2016.

Não obstante a expectativa face às mudanças que se avizinham, a sessão terminou com a convicção dos dirigentes sindicais de que darão o seu melhor na defesa dos direitos daqueles que representam. ■



# U.S. Pedro Santarém participa em Universidade Intergeracional



**Diversas universidades seniores de Lisboa deram o seu contributo e partilharam experiências sobre o envolvimento social e cultural dos idosos**

Texto | Patrícia Caixinha

A Universidade Sénior Pedro Santarém (USPS) foi convidada para participar num Encontro de Universidades Intergeracional no âmbito de um projeto social denominado Denominadores Comuns. Trata-se de um projeto social do Chapitô que se desenvolve em Campolide

junto de uma população-alvo tendencialmente desvinculada e excluída do seu território físico e humano.

O projeto assenta em diferentes atividades. As ações do projeto foram desenhadas numa ótica de transgeracionalidade, de cidadania ativada e solidária e da prevalência de um sentido comunitário abrangente e inclusivo. A matriz metodológica do projeto implica o confronto positivo “entre pares”, o diálogo intercultural, a sensibilização para temáticas de igualdade de género e de oportunidades e a criação de um contexto de crescente sustentabilidade social.

Sob o signo das artes para a inclusão social, o Chapitô integra e dinamiza as redes sociais e culturais da freguesia, intervindo

em processos socializadores e abrindo horizontes de formação, de expressão e participação cívica.

O projeto preparou uma semana de encontros de 30 de novembro a 4 de dezembro, que denominou Universidade Intergeracional, onde as trocas de conhecimentos entre a comunidade local e outras comunidades foram vivenciadas.

## PROMOVER LAÇOS

Diversas universidades seniores de Lisboa foram convidadas a participar neste encontro, dando o seu contributo e partilhando a sua experiência. A Universidade Sénior Pedro Santarém (USPS) marcou presença no dia 4.

Patrícia Carreira, coordenadora operacional do projeto, fez uma introdução do projeto e do objetivo deste encontro. USPS, Academia do Centro Social Paroquial de Olivais Sul, Academia Cidadã e projeto de intercâmbio de trabalho sociocultural foram as entidades representadas neste dia.

Foram abordadas as dificuldades da freguesia em termos de laços, não só pela sua localização geográfica mas também pelas próprias especificidades populacionais do bairro de Campolide que se considera “desenlaçado”.

Um dos objetivos do projeto e deste encontro é promover atividades que reforcem a necessidade de se criar esses laços, não somente nas camadas mais jovens mas essencialmente junto da população idosa, representando as universidades seniores um papel importante na sua criação e na ocupação deste grupo vulnerável.

O encontro foi enriquecido pela partilha e pela experiência que cada entidade fez do seu trabalho com os seniores, tendo surgido vontade de criação de parcerias e sinergias de trabalho entre elas.

Uma das mensagens referenciadas durante o encontro foi a importância da educação da cidadania na questão sénior, na resolução das dificuldades sentidas pela população mais envelhecida e o que cada um dos cidadãos e das entidades ligadas a ela podem fazer para minimizar os seus efeitos.

O encontro encerrou com a animação de rua de um grupo de jovens, mostrando como o convívio intergeracional é extremamente enriquecedor. ■



## STAS PROMOVE BANCO DE MEDICAMENTOS

**Recolha de fármacos não utilizados mas no prazo de validade para apoiar centros da AMI**

O STAS, juntamente com a AATS/AATIB, vai promover uma iniciativa para o aproveitamento de medicamentos que já não são utilizados mas estão dentro do prazo de validade, facilitando a sua recolha junto dos seus sócios.

Os medicamento recolhidos serão posteriormente entregues à AMI-Assistência Médica Internacional, que lhes dará o uso devido, nos diversos centros de apoio social existentes no País e nas diversas ações sociais e internacionais de ajuda em calamidades nas quais participa.

O STAS e a AATS/AATIB disponibilizam, aos associados interessados um contentor de 30 litros para a recolha de medicamentos, que se encontrem nas condições descritas.

Poderá fazer a sua entrega na sede do STAS, na Av. Almirante Reis, 133, 5.º Dt.º, das 9h00 às 18h00 e doar o seu pequeno grande contributo.

Projeto na freguesia de Campolide

# Sénior: **discriminação e exclusão** do saber e do ser?

A educação para a cidadania é o grande desafio: incentivar e instrumentalizar para assumir o papel de protagonista na procura do seu espaço social

Texto | Patrícia Carreira\*



**F**ora do processo produtivo da sociedade contemporânea, os seniores estão mais expostos à discriminação e à exclusão. Esta pode ser social, mas também será do saber e, principalmente, do ser. O combate a esta realidade é feito através de trabalho sobre a identidade e sobre o sentido da vida, na continuação da construção de projetos e na valorização da capacidade de sonhar, de desejar e de criar.

É neste contexto que a Universidade Sénior Pedro de Santarém se destaca, com disciplinas como Desenvolvimento Pessoal, dirigida por Patrícia Caixinha. A professora foi convidada a participar na Universidade Intergeracional de Outono, do projeto Denominadores Comuns – um encontro entre várias Universidade Seniores onde se falou das especificidades e objetivos de cada uma na presença da comunidade local.

Em julho de 2015, ocorreu no Jardim da Estrela a sua versão veranil, com masterclass e workshops de pessoas e equipas selecionadas e mobilizadas com o propósito de animar debates acerca das matrizes de cidadania, das experiências históricas, das perspetivas geracionais, das práticas em evidência e dos horizontes próximos futuros. Jovens animadores foram os anfitriões, um conceito de Universidade Intergeracional onde se tenta contribuir para a positividade da consciência da comunidade, fator de

coesão social, promoção cultural e uma real inclusão.

## DENOMINADORES COMUNS

Denominadores Comuns é promovido pelo Chapitô em parceria com a Junta de Freguesia de Campolide e é financiado pelos EEA Grants, fundos geridos pela Fundação Calouste Gulbenkian. É um projeto de cidadania ativa que trabalha a comunidade através de entrevistas, workshops, animações, formações, troca de conhecimentos e de tempo e valorização de todo o tipo de património em Campolide.

Esta é uma freguesia onde 24% da sua população é sénior e 37,1% vivem em famílias unipessoais. Além destes traços sociográficos, com todas as suas ressonâncias, Campolide é um território de entroncamento. Provavelmente terá tantos utilizadores e circulantes como população residente.

A educação para a cidadania é o grande desafio do projeto: incentivar e instrumentalizar os seniores para que possam assumir o papel de protagonista na procura do seu espaço social. A transformação do conceito social de velhice, através da prática de atitudes como uma cultura de tolerância, onde o respeito pelas diferenças seja o valor fundamental, bem como através da efetivação de políticas públicas, que garantam a inclusão social para todos, pode-

ráo gerar um novo cenário de dignidade social para o segmento.

## SOCIEDADE INCLUSIVA

Como a cidadania é exercício, é movimento, educar para a cidadania é estabelecer o desenvolvimento de um processo de aprendizagem social na construção de novas formas de relação, contribuindo para a formação e a constituição de cidadãos como sujeitos sociais ativos.

O desafio torna-se particularmente interessante quando enfrentado junto ao segmento idoso, onde é comum encontrar pessoas que viveram toda uma vida, muitas vezes passada ao largo da possibilidade de fazer reflexão sobre o significado de sua condição de cidadão.

Segundo a Organização Mundial de Saúde, o envelhecimento da população é uma conquista e um triunfo do século XX, mas esse envelhecimento tem de ser digno e sustentável, numa sociedade inclusiva e coesa para todas as faixas etárias.

Para tal tem de haver empoderamento dos seniores através do exercício de cidadania: autodeterminação, auto-organização, socialização de informações. ▀

*\*Coordenadora operacional  
Denominadores Comuns – Chapitô*





Em todas as delegações do SBN

## Direção reúne-se com

SAMS, ACT do setor bancário, revisão dos estatutos do SBN e o sindicato único foram os principais temas abordados

Texto | Francisco José Oliveira



Os membros da Direção presentes em Braga

No prosseguimento do Plano de Atividades da Direção do Sindicato dos Bancários do Norte, efetuaram-se nos meses de outubro e novembro reuniões em todas as delegações para

os associados na situação de reforma, a exemplo do que já tinha acontecido há alguns anos.

Das matérias discutidas naquelas reuniões, além de informações gerais, cons-

taram os SAMS, a revisão dos estatutos do SBN, o sindicato único e a revisão do ACT do setor bancário, matérias essas por demais importantes para os trabalhadores e para Sindicato.





4



8



12



5



9



13



6



10



7



11

- 1 – Encontro em Vila Real
- 2 – Encontro na área sindical de Penafiel
- 3 – Mário Mourão, presidente do SBN, em Penafiel
- 4 – Em Viana do Castelo os reformados não faltaram à chamada
- 5 – A delegação de Peso da Régua recebeu os associados da região
- 6 – São João da Madeira também recebeu os sócios reformados
- 7 – Aspeto da reunião em Mirandela
- 8 – Teixeira Guimarães, vice-presidente, em Viana do Castelo
- 9 – Reunião sindical em Valença
- 10 – Encontro em Aveiro
- 11 – Associados reformados da delegação de Bragança
- 12 – Momento de convívio em Chaves
- 13 – Reformados em Braga

# reformados



Direção esclarece reformados em Vila Real



Reunião em Guimarães

Nas diversas reuniões notou-se uma participação generalizada, quer pelo interesse das matérias em discussão, quer pela sentida necessidade de informação por todos os que, terminada a carreira profes-

sional, mantêm com o Sindicato um vínculo de associativismo que urge preservar e estimular.

No final de todas as reuniões efetuaram-se convívios onde foi possível o reencontro de

colegas, alguns dos quais já não se reviam há algum tempo, e estreitaram-se ainda mais amizades de muitos anos, ficando o compromisso do SBN de voltar a efetuar estas reuniões com maior regularidade. ▶



Comissão Sindical da Delegação de Guimarães

## Instabilidade na banca é sentimento prevalecente

Vítor Sampaio (coordenador), Manuela Castro (tempo inteiro), Ricardo Barroso e Eduardo Almeida, os elementos da Comissão Sindical da Delegação de Guimarães, falaram sobre a atualidade vivida pelos trabalhadores bancários naquela zona do País.

**P – Gostaria que comessem por caracterizar qual a área geográfica de influência da delegação.**

R – Trata-se de uma estrutura que envolve as áreas de Guimarães, Vizela, Vila das Aves, Caldas das Taipas, Fafe, Arco de Baúlhe e Celorico de Basto. Ora, tudo isto abrange cerca de 85 balcões, num total de seis centenas de bancários associados – seja no ativo, seja na situação de reforma.

**P – Quais são os pontos altos do vosso trabalho?**

R – Para nos centrarmos apenas no último ano, importa relevar o intenso trabalho que temos vindo a desenvolver no apoio aos as-

sociados, apesar do clima geral de instabilidade que se vive na banca e que constitui um sentimento claramente prevalecente. De facto, sublinhe-se que este é e tem sido um período de grandes incertezas, correspondente ao fecho de balcões por parte de vários bancos. Para darmos um exemplo, aqui nesta área só no último ano e meio fecharam balcões do Barclays, do Banif, do MBCEP, do BPI, da CGD e do BBVA.

### “FEBRE DE ENCERRAMENTOS”

**P – Imagino que, assim e de facto, a vossa atividade se pauta por uma certa “navegação à vista”...**

R – É muito isso, é. Inclusive, com esta “febre de encerramentos”, têm estado a acontecer situações insólitas e impensáveis, como seja o despedimento coletivo no BBVA, processo que estamos a acompanhar e para o qual já comunicámos a todos os colegas associados o apoio jurídico do Contencioso do Sindicato. Este é mais um

dos casos angustiantes, para mais que lhe desconhecemos ainda os contornos precisos. Mas é evidente que continuamos, entre outros assuntos prementes, a acompanhar a reestruturação do Banif e a do MBCEP, este último configurando, entre outras situações, um ajustamento salarial temporal – caso que também foi inédito na banca.

**P – Estas são, portanto, as vossas principais preocupações de momento...**

R – Não só, não só... É que uma outra grande preocupação que neste momento nos afeta é o caso do Novo Banco, com a notícia publicada pelos jornais de despedir um milhão de bancários, o que significa mais uma situação de contornos desconhecidos. E também neste caso já comunicámos a todos os associados que o SBN lhes prestará todo o apoio jurídico, quando for caso disso. Face a todas estas situações, escusado será dizer que vamos continuar a insistir neste tipo de acompanhamento aos associados, prevenindo até um eventual agravamento da situação.



Da esquerda para a direita:  
Ricardo Barroso (Comissão Sindical),  
João Carvalho Silva e José António Gonçalves (Direção),  
Vitor Sampaio, Eduardo Almeida  
e Manuela Castro (Comissão Sindical)

## NEGOCIAÇÕES DO ACT

### P – E os associados, como é que podem contactar a delegação?

R – A delegação está sempre disponível, incondicional e diariamente, para atender e para esclarecer os associados, quer sobre temas da área sindical, quer sobre questões relativas à saúde. Mas isto sem prejuízo do acompanhamento de proximidade, com as regulares e normais visitas aos balcões. Hoje mais do que nunca é necessário estarmos ao lado dos colegas, para os esclarecermos em todas as questões em relação às quais eles nos suscitem dúvidas.

### P – Gostaria que nos fizessem uma “fotografia” de como decorrem essas visitas...

R – Nessas situações, temos sempre a preocupação de informar sobre os protocolos efetuados e sobre os novos acordos na área da saúde, do mesmo modo que registamos todos os problemas, preocupações, opiniões e sugestões que nos são transmitidos. Cada pergunta não pode ficar sem resposta célere.

### P – Falaram em preocupações. Quais são as que mais frequentemente ou que com maior premência vos são transmitidas?

R – Digamos que a maior preocupação será sobre qual o desfecho das negociações do ACT, o que provoca uma natural ansiedade na generalidade dos associados. Pela nossa parte, estamos esperançados em que sejam concluídas ainda este ano. É que pensamos que quanto mais tarde, mais dificuldades haverá. Por outro lado, são-nos sistematicamente referenciadas demasiadas horas de trabalho prestado sem remuneração, o que constitui um contrassenso, porque os resultados trimestrais apresentados pelas instituições de crédito têm vindo a ser francamente positivos. É por isso que perguntamos qual a razão por que não pagam aquilo que são obrigadas a pagar.

### P – No domínio da cultura e do lazer, a delegação procura dinamizar alguns eventos?

R – Fazemos sempre uma proposta para um grande passeio anual e para um passeio cultural, também anual, procurando ir assim ao encontro do que os associados nos solicitam. No campo dos eventos, temos proporcionado aulas de ioga, ioga do riso e informática, para além de formação na área do xadrez.

## PREOCUPAÇÕES NA SAÚDE

### P – E no que diz respeito ao SAMS?

R – Podemos afirmar que o maior número de questões com que somos confrontados se prende com a área da saúde. Tal insistência conduz-nos ao estabelecimento

de novos acordos. Ainda no mês passado fizemos um com todos os médicos da Casa de Saúde de Guimarães – Hospital Privado, ampliando assim os acordos já existentes naquela unidade de saúde e atingindo todas as valências.

Entretanto, estamos em negociação com a Clínica Cruz Verde, para também ampliar-mos as valências e os meios auxiliares de diagnóstico já protocolados com aquela unidade. Quanto à área das clínicas dentárias – designadamente no que se refere à implantologia e à ortodontia –, também foram negociados novos acordos com o objetivo de atender às necessidades elencadas pelos colegas, nestas áreas permanentemente solicitadas.

Por outro lado, queremos deixar expresso que, no que diz respeito às participações, o SAMS tem vindo a fazer um esforço no sentido de aumentar o respetivo valor. E também é com evidente satisfação que deixamos o registo da crescente adesão, por parte dos familiares dos associados, ao cartão de utente que o SAMS tem vindo a generalizar.

### P – Uma última palavra...

R – Ou melhor, duas, se nos permite. A primeira, para apelarmos a todos os associados, no sentido de frequentarem mais as instalações da delegação, onde existe uma sala de convívio, aberta durante todo o dia. A segunda para, uma vez que recorreremos muito aos serviços do SAMS e do Sindicato, com quem trabalhamos em harmoniosa sintonia e articulação, deixarmos um merecido agradecimento a todos os interlocutores pelo apoio dado a esta delegação. ▀

## FESTA DE SÃO MARTINHO



A Direção do SBN, através do pelouro Recreativo, Cultural e de Eventos, festejou, no passado dia 14 de novembro, na Torreira, o S. Martinho, numa organização destinada aos sócios e familiares, que contou com a esperada adesão e que constituiu mais um momento de convívio geracional da família bancária do Norte, onde, como não podia deixar de ser, as castanhas e a jeropiga foram os reais elementos de festa. O convívio prolongou-se, como habitualmente, pela tarde, animada com música ao vivo, em que os participantes, principalmente os mais ativos, usufruíram, para dar vasão à alegria que a todos contaminou, de danças “à antiga portuguesa”.



Além do sindicalismo

# Forte aposta na formação



**Através dos seus cursos, o Sindicato tem contribuído para que muitos possam ingressar no mercado de trabalho e assim reduzir os níveis de desemprego**

## ÁREAS PRIVILEGIADAS

A certificação atual reconduz-se às seguintes áreas de educação e formação:

- Audiovisuais e produção dos media
- Comércio
- Marketing e publicidade
- Finanças, banca e seguros
- Contabilidade e fiscalidade
- Gestão e administração
- Secretariado e trabalho administrativo
- Enquadramento na organização/empresa
- Ciências informáticas
- Hotelaria e restauração
- Turismo e lazer

Tendo em conta as necessidades do mercado de trabalho, está previsto o alargamento às seguintes áreas:

- Formação de professores e formadores de áreas tecnológicas
- Línguas e literaturas estrangeiras
- Serviço de apoio a crianças e jovens
- Trabalho social e orientação
- Segurança e higiene no trabalho

O SISEP é uma entidade certificada pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) em diversas áreas de educação e formação.

O Sindicato tem uma experiência formativa de mais de 20 anos, em várias modalidades de formação: cursos de qualificação de mediação de seguros, certificados pela Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF); Formação Modular Certificada; Sistema Aprendizagem; Educação e Formação de Adultos; Educação e Formação de Jovens; e Medida Vida Ativa.

No exercício desta atividade existe uma equipa competente e qualificada de técnicos de formação e formadores experientes que tornam possível uma oferta formativa variada para jovens e adultos, adequada às crescentes necessidades do mercado.

Com elevados padrões de qualidade, certificado pela DGERT e reconhecido pelas entidades, o SISEP foi amplamente reconhecido com a aprovação de cerca de 14.000 horas de formação para ativos, entre 2012 e 2014, de Norte a Sul do País, tendo sido financiado pelo Programa Operacional do Potencial Humano (POPH). Atualmente é financiado pelo Programa Operacional do Capital Humano (POCH) e pelo Programa Operacional de Inclusão Social e Emprego (POISE).

A certificação permite ao Sindicato promover a formação profissional e desse modo contribuir para o desenvolvimento da sociedade, através da elevação dos níveis de qualificação da população portuguesa e consequentemente do aumento de competências de cidadania, dentro do respeito pelos direitos de igualdade de género, igualdade de oportunidades e inclusão social, acautelando a utilização racional do financiamento público e privado.

A participação do SISEP na formação profissional tem permitido a muitos formandos de diversas faixas etárias, em particular os jovens, ingressar no mercado de trabalho, reduzindo os níveis de desemprego e possibilitando um horizonte de vida mais risonho a todos esses formandos. ■

*\* Coordenadora Pedagógica do SISEP*



Campanha em Beja

## Recolha de roupas e brinquedos

**Até ao dia 18, o Sindicato dá o seu apoio a três instituições da cidade, contribuindo para o bem-estar das crianças e jovens institucionalizados**

Segundo os promotores, “pretende-se, com esta iniciativa, colaborar ativamente com estas entidades, reconhecendo e valorizando publicamente o seu trabalho,

mobilizando esforços que conjuntamente, contribuam para o bem-estar das crianças e jovens institucionalizados”. A campanha termina no próximo dia 18. ▶

**O** SISEP – Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal, através do seu Pólo de Formação de Beja, tem no terreno uma campanha de recolha de roupas e brinquedos.

Vários estabelecimentos comerciais da cidade associaram-se a esta iniciativa a favor de três instituições de solidariedade social: Centro de Acolhimento Bugarvilha, Casa Pia de Beja e Fundação Manuel Gerardo Sousa e Castro.





# Viseu recebe II encontro do SBC

Com o objetivo de unir gerações, o Sindicato organizou mais um convívio entre sócios e seus familiares. A análise do momento sindical não foi esquecida



O segundo Encontro de Bancários do SBC realizou-se no passado dia 14 de novembro no distrito de Viseu, na Quinta do Barreiro, ali mesmo às portas da cidade.

Sempre com o objetivo de unir gerações e de proporcionar a todos os associados e familiares momentos de convívio, estes encontros anuais têm sido muito frequentados e têm merecido o aplauso de quantos participam nestas andanças. Por isso o SBC está empenhado na sua continuação.

A todos os que se deslocaram, mal chegados à Quinta dos Barreiros foram surpreendidos por uma exposição fotográfica do Cônsul Aristides de Sousa Mendes, um beirão de Cabanas de Viriato que salvou dos horrores do nazismo, ajudando a fugir de França mais de 30 mil pessoas, das quais mais de 10 mil eram judeus, que assim escaparam ao holocausto, quando ao arripio das ordens do ditador Oliveira Salazar, lhes concedeu, durante cinco dias, vistos de entrada em Portugal. Esta exposição fotográfica, património do associado do SBC Joaquim Santos, que gentilmente a cedeu, com a colaboração do colega Castelo Branco, é um admirável repostório

da maior tragédia que aconteceu no século passado na Europa.

Passados esses momentos de revisitação da História da Europa da primeira metade do século XX, teve lugar o almoço de confraternização, constituído por um conjunto de iguarias que são o paradigma de bem comer na Beira Alta.

## NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Já durante o período após o almoço, o Presidente Aníbal Ribeiro numa expressiva intervenção pôs os presentes a pensar. Relativamente às questões sindicais importantes de momento, abordou as dificuldades que a contratação coletiva tem atravessado, afirmando-se, no entanto, convicto de que logo que possível haverá um novo ACT, documento esse que deve contemplar aumentos salariais para todos.

Mostrou-se também persuadido de que o ACT será negociado a contento de todos, sindicatos e entidades patronais, uma atitude de responsabilidade.

Apelou aos presentes, ativos e reformados, para que “compareçam à chamada se



for caso disso, pois estamos na fase final das negociações que têm um grau de dificuldade muito grande”. Aníbal Ribeiro referiu-se também à grande adversidade que os sindicatos enfrentaram nos últimos anos com processos encapuçados de despedimentos na banca, e mais uma vez fez sentir a necessidade de um sindicato único de âmbito nacional.

## REESTRUTURAÇÃO NOS SAMS

Referiu-se aos SAMS como “um dos melhores sistemas de saúde que existe” para aludir ao “grande esforço financeiro que a reestruturação dos Postos Clínicos do SBC implica”, concluindo que “quatro estão prontos; só faltam dois”.

Com a memória bem viva dos acontecimentos em França desse fim-de-semana, Aníbal Ribeiro manifestou o seu repúdio pelos acontecimentos e a sua solidariedade para com o povo francês, propondo o envio de condolências às entidades francesas, em nome do SBC, observando-se um minuto de silêncio em memória das vítimas.

Já a tarde ia longa quando foi servido um caldo verde que ajudou à viagem de regresso a casa. ▀







Secção Regional de Coimbra

## Passeio ao Alto Douro Vinhateiro...

**O vinho e as suas caves estiveram em destaque em duas visitas culturais.**

**O entusiasmo dos participantes foi evidente**

Cerca de 70 sócios e familiares disseram sim à iniciativa do Secretariado Regional de Coimbra e a 12 de setembro foram em passeio até ao Alto Douro Vinhateiro, uma região de paisagens protegidas, cuja importância levou a Unesco a classificá-la como Património Mundial em 2001.

Esta região património mundial é composta por 26 mil hectares, repartindo-se

por 13 concelhos, sendo rodeada por montanhas e banhada pelo rio Douro, o que lhe confere características mesológicas e climáticas particulares.

A primeira paragem foi em Cambres-Lamego, na belíssima Quinta da Pacheca, onde os colegas, através duma visita guiada pela propriedade, ficaram a conhecer toda a sua história e puderam testemunhar a ati-

vidade secular da vindima, bem como os processos de vinificação através dos quais o vinho é produzido.

No final houve lugar a uma prova de vinhos, com direito a uma explicação sobre os aromas degustados.

A viagem prosseguiu para a Régua – centro oficial do Douro Vinhateiro, sendo aí obrigatória uma visita ao Museu do Douro – com tempo livre para almoçar e visitar a cidade. Pelas 15h00 os participantes tomaram lugar no barco e ao longo do rio puderam admirar paisagens deslumbrantes sobre o Douro, quintas produtoras de vinho com os seus palacetes, paisagens que deliciaram quem fez esta viagem.

Chegados ao cais do Pinhão pelas 17h00, houve uma pausa para descanso, antes de se iniciar o regresso a Coimbra. ■



## ... e ao Aliança Underground Museum



Com o patrocínio, também, do Secretariado Regional de Coimbra, um grupo de associados foi até Sangalhos no 31 de outubro para visitar o Aliança Underground Museum, um espaço expositivo que se desenvolve ao longo das afamadas Caves Aliança – uma casa com mais de 80 anos de vida – cujos temas são a arqueologia, etnografia, mineralogia, paleontologia, azulejaria e cerâmica. O espaço é composto por oito exposições

distintas e conduz os visitantes a milhares de anos atrás, tendo sido percorrido pelos associados com grande agrado e admiração.

Após esta visita, também nas instalações das caves foi degustada uma excelente refeição, com vinhos exclusivos da casa.

Para agrado de todos, Manuel Pato, colega que habitualmente participa nestes eventos, reproduziu em verso, durante o almoço, a visita efetuada. ■

# Desporto 2016 já arrancou!

O pelouro dos Tempos Livres do SBC tem pronto o calendário desportivo para 2016. Para o próximo ano estão previstas algumas novidades, tais como caminhadas, trail e outras modalidades de ar livre



## PESCA

- **Pesca de Alto Mar**  
Etapas regionais:  
18 de junho – Nazaré
- **Pesca de Mar**  
Etapas regionais:  
19 de março – Peniche  
16 de abril – Nazaré  
7 de maio – Figueira da Foz
- **Pesca de Rio**  
Etapas regionais:  
30 de abril – Folhadosa  
21 de maio – Figueiró dos Vinhos  
3 de setembro – Castelo Branco
- **Surfcasting:**  
Etapas regionais:  
20 de fevereiro – Figueira da Foz  
5 de março – Nazaré



## DESPORTOS INDIVIDUAIS

- **Bowling**  
Etapas regionais:  
15 de outubro

- **King**  
Etapas regionais:  
30 de janeiro  
10 de setembro
- **Snooker**  
Etapas regionais:  
16 de janeiro
- **Tiro**  
Etapas regionais:  
6 de fevereiro  
2 de abril

## FUTSAL



- **TNIFS Veteranos**  
Etapas regionais:  
23 de janeiro
- **TNIFS**  
Etapas regionais:  
13 de fevereiro  
12 de março

Brevemente mais informação sobre outras atividades. Acompanhe todas as novidades em [www.sibace.pt](http://www.sibace.pt) e subscreva a newsletter do Sindicato dos Bancários do Centro.



## Convívio de sueca em Leiria

A sorte sorriu à dupla Zé Louro/Fernando Diniz, mas todos os participantes receberam uma lembrança

“Vem divertir-te, vem conviver e pelo meio disputa um dos teus jogos preferidos, a sueca”. Foi com este lema e com este espírito de puro entretenimento e sã camaradagem que o Secretariado da Secção Regional de Leiria organizou e levou a efeito o V torneio convívio de sueca, na tarde do dia 7 de novembro.

Foi numa tarde soalheira de outono, que mais parecia verão e num local aprazível e perfeitamente adequado para esta ação, que alguns moicanos, amantes das cartas e do convívio se reuniram, para, em cima do pano verde, mostrarem os seus dotes de encarte.

Postos todos os argumentos em cima da mesa – sabedoria e principalmente muita sorte, pois como dizia um velho jogador “o virelas ganhou ao sabias” – a sorte desabou em cheio, sobre a dupla Zé Louro/Fernando Diniz, não sem que, pelas 17h00, os concorrentes fossem chamados a degustar uma saborosa “piqueta” que teve o efeito retemperador de forças para que esta empreitada fosse levada até ao fim.

Uma cerimónia simples que se traduziu na atribuição de uma lembrança a todos os participantes, que selou e encerrou a parte lúdica propriamente dita, que não a tarde, pois um belo repasto retemperou definitivamente as forças para um regresso a casa depois de uma tarde bem passada. ▀





Reunião de trabalhadores do BBVA na sede do SBSI

BBVA e Banco do Brasil

## Despedimentos continuam a assolar setor

**Face aos novos casos de despedimentos coletivos no setor, a Direção do Sindicato tem-se reunido com as administrações dos bancos e com os trabalhadores atingidos, para prestar esclarecimentos e disponibilizar-lhes apoio**

Texto | Inês F. Neto

Depois do anúncio do BBVA, a Direção do SBSI reuniu-se com os trabalhadores do banco espanhol em Portugal alvo de despedimento coletivo para prestar informações relativas ao processo e disponibilizar apoio sindical, jurídico e judicial.

A sala Cinzenta da sede do SBSI praticamente encheu ao final do dia 19 de novembro, com associados sobre quem recai o segundo processo de despedimento coletivo avançado pelo BBVA Portugal, que abrange 187 efetivos.

Durante duas horas, o advogado do SBSI Carlos Constantino e os membros da

Direção presentes – Paulo Alexandre, Pastor Oliveira e Rute Almeida – responderam às dúvidas dos trabalhadores, elucidando sobre os passos legais do processo e o tipo de apoio que pode ser dado pelo Sindicato.

“Vamos apoiar todos os nossos associados, quer jurídica quer judicialmente, se esse for o caso”, frisaram.

Nesse sentido, e embora por força da lei o processo seja acompanhado pela Comissão de Trabalhadores, a Febase está a representar os interesses dos associados através da participação de Carlos Constantino nas reuniões com o banco, na qualidade de perito.

Uma das maiores preocupações apresentadas pelos trabalhadores prende-se com o acesso ao SAMS no futuro, tendo sido explicado pela Direção que nos casos de saída do setor devido a reestruturações nos bancos – despedimento coletivo ou rescisões por mútuo acordo – o Sindicato criou a possibilidade de os envolvidos inscreverem-se como utentes.

A reunião teve por objetivo prestar esclarecimentos gerais mas, como foi salientado, as situações concretas de cada um deve ser analisada e para isso os Serviços Jurídicos do SBSI estão à disposição dos trabalhadores associados para defendê-los.

### BANCO DO BRASIL

Um mês antes, foi a vez do Banco do Brasil avançar também com um despedimento coletivo. O SBSI reuniu-se com a administração em Portugal.

O Banco do Brasil decidiu encerrar três das suas agências em Portugal e, consequentemente, instaurou um processo de despedimento coletivo abrangendo oito dos dez trabalhadores afetos às agências da Costa de Caparica, Parque das Nações e Cascais.

Face à decisão, no dia 16 de outubro a Direção do SBSI reuniu-se com a administração do banco em Portugal, com o objetivo de acompanhar o processo de encerramento de agências e redução de trabalhadores, tendo manifestado a sua preocupação e profunda apreensão face a mais uma redução de postos de trabalho no setor.

A administração garantiu ao Sindicato que os bancários que perderam o posto de trabalho têm os seus direitos garantidos, de acordo com o previsto na legislação portuguesa para estas situações.

O SBSI lamenta mais estes dois despedimentos na banca e recorda aos seus associados que está à sua disposição para todo o apoio que entendam necessário. ▶



## Futsal Veteranos

# Quatro avançam para a fase seguinte

A Team Foot Activobank terminou a fase de grupos da zona de Lisboa em primeiro, com uns impressionantes 38 golos marcados



As três últimas jornadas do 16.º Campeonato Interbancário de Futsal Veteranos não trouxeram mudanças na frente da classificação. A Team Foot Activobank terminou em primeiro, com 15 pontos, 38 golos marcados e 11 sofridos.

Na 3.ª ronda venceu os Magníficos Foot-a-Mill, por 6-0, dobrando o número na jornada seguinte, nos 12-0 com que brindou o Clube Novo Banco. Destaque para João Rebocho neste jogo, que fez o gosto ao pé por sete vezes. Na 5.ª e última jornada, a Team Foot souou para levar os três pontos diante dos Leopardos (6-5).

Os Magníficos Foot-a-Mill protagonizaram a maior subida na tabela, passando do

5.º para o 2.º lugar. Depois do desaire diante da Team Foot, venceram os Leopardos e a Fapoc Vet, por 2-1 e 2-0, respetivamente.

Precisamente a Fapoc Vet entrou para a última jornada no 2.º posto, fruto do empate diante do Clube Novo Banco (2-2) e da vitória frente à Portugais (3-1). No derradeiro jogo acabaria por descer um posto, mercê da derrota com os Magníficos.

A Portugais conseguiu o quarto e último lugar de qualificação, após o empate a cinco bolas frente aos Leopardos, na 3.ª jornada, da derrota com a Fapoc Vet e da goleada imposta ao Clube Novo Banco, por 7-1.

Team Foot Activobank, Magníficos, Fapoc Vet e Portugais avançam para a fase

a eliminar. Leopardos e Clube Novo Banco ficam pelo caminho.

## AGRITEAM VENCE NOS AÇORES

A Agriteam vai ser a representante açoriana na 2.ª fase, após ter vencido na final os Económicos, por 2-0.

Mas meias-finais, a Agriteam venceu a equipa Os Velhotes, por 4-2, enquanto os Económicos levaram de vencida a VCC – Velozes Como Caracol, por 2-0.

Destaque ainda para o jogo de atribuição dos 3.º e 4.º lugares, com Os Velhotes a vencerem a VCC, por 8-2. ▶

# Reformados passam dia em cheio

Convívio consistiu numa viagem até ao Centro de Férias de Ferreira do Zêzere, com passagem prévia por Constância



O Secretariado Sindical dos Reformados do SBSI levou a cabo, no dia 14 de novembro, mais um "Convívio de Reformados", juntando 169 pessoas, acompanhadas por Horácio Oliveira, Vice-Presidente da Direção.

A comitiva partiu de Lisboa com destino a Ferreira do Zêzere, não sem antes fazer uma paragem em Constância. Uma vez chegados, os participantes dividiram-se para visi-

tarem os pontos mais interessantes da zona, como a estátua de Camões, o Jardim-Horto, a Igreja da Misericórdia ou o Pelourinho.

A receção no Centro de Férias e Formação do SBSI teve direito a animação musical e a um buffet junto à piscina, onde todos puderam provar algumas das iguarias da região.

No hall de entrada do Centro, os participantes puderam adquirir produtos típicos da região e antes do regresso a Lisboa, ainda houve tempo para comemorar da melhor maneira o São Martinho, com castanhas, bolos e água-pé. ▶

## CONVÍVIO EM PORTIMÃO

Mais de uma centena de sócios da região participou no almoço-convívio organizado pela Secção Regional de Portimão, com o apoio dos seus Núcleos de Juventude, GRAM e Comissão de Reformados.

O evento, que culminou um ano de atividades da Secção Regional, teve música para ouvir e dançar até ao pôr-do-sol. Pelo meio foi ainda homenageado o sócio e membro do Secretariado de Portimão João António Mascarenhas Adão, em atividade sindical desde 1988. O São Martinho, com as suas castanhas, também marcou presença!

## 2016 é ano de passear!



**São muitas as opções que o Sindicato coloca à disposição dos seus associados. O mais difícil será escolher o destino**

O Pelouro dos Tempos Livres elaborou, como habitualmente, um programa de viagens para o próximo ano, disponível para todos os seus sócios e familiares, e são vários os destinos à escolha.

De 11 a 21 de junho, poderá visitar a sempre apetecível ilha de Cuba, com passagens



A estátua de Hemingway no bar Floridita, em Havana, onde o escritor era assíduo

por Trinidad, Havana e Santiago. O preço em quarto single é de 2.670€, enquanto o quarto duplo fica em 2.450€.

Um pouco mais abaixo no mapa, os interessados poderão visitar a Colômbia, de 5 a 17 de setembro, passando por Bogotá, Zipaquirá, Arménia, Vale de Cocora, Salento, Santa Marta, Aracataca, Cartagena de Las Indias e Isla Mucura. Caso decida ficar num quarto single o preço será de 3.765€; num duplo o valor cifra-se nos 3.405€.

### DE REGRESSO À EUROPA

Caso decida permanecer na Europa, o Circuito Italiano é uma boa opção. De 25 de junho a 3 de julho, conheça os encantos históricos de Roma, Nápoles, Capri, Siena, Assis ou Pádua. Oito noites ficam por 2.090€ em quarto single e por 1.825€ em quarto duplo.

A Croácia tem-se cotado como um dos destinos turísticos que mais cresceu nos últimos anos e, naturalmente, não podia ficar de fora do programa. De 10 a 17 de julho, aproveite para visitar a capital Zagreb, com a magnífica Catedral e a Igreja de Santa Maria, entre outros monumentos. Nesta viagem estão também incluídas visitas a outras cidades como Split, Dubrovnik ou Sibenik. O preço em quarto single é de 1.755€, ao passo quem em duplo fica em 1.445€.

Também a Suíça está disponível no programa de viagens. De 1 a 7 de agosto, visite as principais cidades como Genebra, Lausanne, Montreux, Berna, Lucerna ou Zurique. Terá também oportunidade de visitar a cidade alemã de Fussen, com entrada

no Castelo de Neuschwanstein. Os preços variam entre 1.985€ (single) e 1.745€ (duplo).

Caso prefira os encantos da “Mãe Rússia”, poderá usufruir de uma viagem a Moscovo e São Petersburgo, de 19 a 26 de julho. Visite o Kremlin e as várias catedrais e assista a um espetáculo de folclore russo no Palácio Nikolaesk. O preço desta viagem cifra-se em 2.010€ em quarto single e em 1.610€ em quarto duplo.

### ENCANTOS DO ORIENTE

A cultura oriental também não ficou fora do programa. Em outubro, com datas ainda por definir, faça uma viagem à China, Macau e Hong Kong. Visite a icónica Praça Tianamen, bem como a Grande Muralha. Em Macau terá oportunidade de ver a herança lusa deixada naquele território. O preço vai de 3.440€ em quarto duplo a 4.095€ em quarto single.

Ainda a Oriente, estará disponível uma viagem ao Norte da Tailândia e Laos, de 6 a 17 de novembro. Nesta excursão poderá visitar várias aldeias-tribo, viajar de barco pelo rio Mae Kok, andar de elefante em Chiang Mai, entre outras atrações. Disfrute ainda dos templos e palácios de Bangkok. O preço em quarto duplo é de 2.810€ e de 3.120€ em quarto single.

Os preços e datas ainda estão sujeitos a confirmação final. Na revista Férias, que chega a casa dos sócios em janeiro, encontra toda a informação.

Boa viagem! ▶

### ENCONTRO DE INFORMADORES BANCÁRIOS EM JANEIRO

O 55.º almoço de confraternização anual dos informadores bancários realiza-se no próximo dia 9 de janeiro, no Restaurante 7.ª Arte, na Rua do Açúcar, 54, Poço do Bispo, em Lisboa.

A concentração será a partir das 12h30, junto ao restaurante. Após o repasto, haverá animação musical e um sorteio com distribuição de prémios.

Para mais informações estão disponíveis os seguintes contactos: José Pinheiro – 936 404 618; Fernando Rodrigues – 214 715 689.



# A PERDA DE AUDIÇÃO JÁ NÃO É UMA NOVELA.

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

## 3 VANTAGENS ÚNICAS PARA O BENEFICIÁRIO SAMS:

1. Os melhores especialistas do país em reabilitação auditiva.

Aparelhos auditivos de alta definição WIDEX, com condições especiais.

2. Serviço com Certificação de Qualidade ISO 9001/2008\*

Audiologistas licenciados e um serviço pós-venda único em 24 horas garantem que retirará o máximo proveito do seu aparelho auditivo WIDEX.

3. Melhoria da sua qualidade de vida.

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



## OFERTA DISPONÍVEL

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

Saiba tudo sobre a sua audição em [www.widex.pt](http://www.widex.pt)



Nº verde gratuito

**800 200 343**

1ª CONSULTA GRÁTIS

Informações adicionais em [www.widex.pt](http://www.widex.pt)



**WIDEX**  
CENTROS AUDITIVOS

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