

15



Que tipo
de trabalhador
é você?

Entendimento entre Febase e IC

Já há acordo no ACT da banca



Relatório 2015
Mais um ano difícil
no setor financeiro

4



Ficha Técnica

Propriedade:

Federação do Setor Financeiro
NIF 508618029

Correio eletrónico: revista.febase@gmail.com

Diretor:

Delmiro Carreira – SBSI

Diretores Adjuntos:

Aníbal Ribeiro – SBC
Carlos Marques – STAS
Horácio Oliveira – SBSI
Teixeira Guimarães – SBN
Tomaz Braz – SISEP

Conselho Editorial:

Firmino Marques – SBN
Jorge Cordeiro – SISEP
Patrícia Caixinha – STAS
Rui Santos Alves – SBSI
Sequeira Mendes – SBC

Editor:

Elsa Andrade

Redação e Produção:

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

Revisão:

António Costa

Grafismo:

Ricardo Nogueira

Execução Gráfica:

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

Tiragem: 61.473 exemplares (sendo
5.473 enviados por correio eletrónico)

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

19 SISEP – Profissionais de Seguros

20 SBN – Bancários do Norte

24 SBC – Bancários do Centro

27 SBSI – Bancários do Sul e Ilhas

30 STAS – Actividade Seguradora

DOSSIÊ | Balanço 2015

Conselho Geral aprova Relatório e Contas 4

Ano negro na banca 5

Atividade seguradora conquista ACT 8

SINDICAL | Banca

Parvolem: Sindicatos interpõem recurso 9

Oitante nega despedimento coletivo 9

CONTRATAÇÃO | Banca

Acordo na convenção coletiva 10

CONTRATAÇÃO | Seguros

A contratação coletiva no setor segurador
– uma análise crítica 12

Visto de fora | José Bancaleiro

Gerir pessoas: Dinheiro, prestígio ou propósito? 15

TEMPOS LIVRES | Nacional

Protocolos Febase: Um novo projeto e uma nova aposta 18



Delmiro Carreira

Determinação exige-se para fazer face aos novos gestores de trabalhos forçados mas pouco atentos à qualidade do crédito que concedem e que mais tarde vão implicar reforço dos capitais próprios

CGD no lixo! BCP próximo do zero! Novo Banco à venda! E o que mais virá...

A situação no setor financeiro, nesta primeira semana de junho de 2016, está no centro da tempestade perfeita. Dificilmente encontraremos nos últimos cem anos um quadro tão negativo como aquele com que agora nos deparamos. E porquê?

Sem cairmos na tentação de tudo remeter para as explicações que os arautos da queda do capitalismo gostam de invocar, não é despropositado de todo responsabilizar o sistema pela situação a que chegámos. E o sistema é a teia de interesses que se movem no mundo das finanças e da economia, com a devida cobertura em alguns órgãos de comunicação social cuja propriedade é detida por entidades que tutelam esses mesmos interesses. A notícia do fecho do BANIF, dada pela TVI, não terá nada a ver com esses interesses?

Bruxelas parece que decide, embora a DGComp diga que não. Mas uma coisa é certa: quem paga são os contribuintes, neste caso, os portugueses, que nem sequer percebem como é que são chamados a pagar mais impostos no presente ou no futuro, nos casos em que os apoios são levados à dívida pública.

Entretanto, nos últimos anos sucederam-se as declarações governamentais, das entidades de supervisão, da troika e até do anterior Presidente da República, de que o sistema bancário estava sólido. Cavaco Silva, talvez sabedor do “Estado da Nação”, exigia que o governo que viesse a sair das eleições garantisse a estabilidade do sistema financeiro. Exigência que merece ser analisada face ao ponto em que, com a sua cobertura, o País e o seu sistema financeiro foram encontrados pelo atual Governo.

É neste quadro que as negociações para um novo ACT do Setor Bancário têm vindo a decorrer e que chegaram ao seu fim. O resultado não é brilhante, mas uma nova garantia de direitos fundamentais para os bancários, como é o caso do crédito para aquisição de habitação própria e o SAMS com as suas novas formulações, constituem dados positivos que importa relevar.

Vão seguir-se as negociações para revisão dos vários Acordos de Empresa de que a FEBASE ou os seus sindicatos são subscritores. Estes não se têm negado a esforços para que se encontrem soluções adequadas ao momento que os trabalhadores e as suas entidades patronais vivem, mas que fique bem claro que a conjuntura não justifica que tudo volte aos anos 30.

Não será com *outsourcing* a propósito de tudo, ou se quisermos para pura e simplesmente fugir ao ACT do Setor ou aos AE, que a banca nacional irá longe. Não será com trabalhadores remunerados ao nível do salário mínimo ou próximo que os clientes vão encontrar motivação. Que o digam algumas empresas que apostam em *call centers* e nas suas ambiguidades.

Determinação exige-se para fazer face aos novos gestores de trabalhos forçados mas pouco atentos à qualidade do crédito que concedem e que mais tarde vão implicar reforço dos capitais próprios.



Conselho Geral aprova Relatório e Contas

Textos | Francisco José Oliveira

Os conselheiros votaram favoravelmente o documento do Secretariado relativo ao exercício do ano anterior, tendo procedido também à eleição dos órgãos estatutários da Federação

O Secretariado e o Conselho Geral da Febase reuniram-se no Porto no dia 31 de maio. Os conselheiros aprovaram por esmagadora maioria o Relatório e Contas relativo ao exercício de 2015.

Das respetivas ordens de trabalhos avultava, pela atualidade e pelo interesse que revestem, a temática relativa ao Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) para o setor bancário. Assim, os membros daqueles órgãos foram informados que, recentemente, se realizaram um conjunto de reuniões

em que se evoluiu rumo a uma conclusão das negociações, embora se mantenham algumas matérias sensíveis. A negociação, que decorria favoravelmente, passou, todavia, a apresentar mais dificuldades a partir do momento em que o Sindicato dos Quadros anunciou a sua concordância com o documento que estava a ser discutido entre os Sindicatos Verticais e as instituições de crédito, disponibilizando-se para assiná-lo no imediato.

Outro dos pontos mais relevantes da ordem de trabalhos da reunião do Secretariado dizia respeito ao sindicato único, tendo sido comunicado que a comissão encarregada da elaboração dos respetivos estatutos se encontrava próximo de ultimar os trabalhos e de, em consequência, produzir um documento que irá ser enviado às Direções dos sindicatos constitutivos da Febase, para uma primeira apreciação.

Esta reunião tinha também por objetivo a eleição do secretário-geral para o período de 2016/2017. Segundo o habitual princípio da rotatividade, caberia ao SISEP fazer a

nomeação para aquelas funções, incumbência que declinou por alegada falta de disponibilidade para o cumprimento das mesmas. Assim, a nomeação coube ao SBSI, que terá desta forma o seu presidente da Direção, Rui Riso, a ocupar o cargo em apreço até maio do próximo ano.

“TERRORISMO”

Já quanto ao período de antes da ordem de trabalhos do Conselho Geral, coube a Mário Mourão, presidente da Direção do SBN, traçar uma panorâmica sobre a atualidade do setor bancário, que caracterizou como “particularmente instável”.

Mourão deu particular ênfase à situação vivida no Novo Banco, tecendo o historial das diligências efetuadas pelos Sindicatos Verticais, desde as reuniões iniciais havidas com a administração e com o Governo. E enfatizou que, embora não caiba àqueles, mas às comissões de trabalhadores, intervir no processo de despedimento coletivo, desde o primeiro momento disponibilizaram os respetivos serviços jurídicos para apoiar os seus associados.

Por outro lado, referiu que as reiteradas situações de polícia à porta das dependências e de trabalhadores que delas saem a chorar depois de terem assinado contratos de rescisão em nada abonam a imagem de um banco “que dela tanto necessita de mudar”. Terminou, recordando que os sindicatos da Febase não colocarão limites – nem financei-

ÓRGÃOS ELEITOS

O Conselho Geral procedeu à eleição dos órgãos estatutários.

A Mesa ficou constituída por José Alfredo Lopes Val-Figueira (STAS), Jorge Carlos Conceição Cordeiro (SISEP), Manuel Alberto Gonçalves Góis (SBC), Carlos Filipe Nobre (SBN) e Joaquim Mendes Dias (SBSI); suplentes: Mário José Rúbio Oliveira e Silva (STAS), António Sousa Alexandre (SBC), Serafim Correia Silva (SBN), Ana Paula Silva Viseu (SBSI) e Carlos Alberto Calçada Cunha (SISEP).

A Comissão Fiscalizadora de Contas é composta por Fernando Martins (SBSI), Alexandre Cunha (SBN) e Francisco Celestino Ventura (STAS); suplentes: Maria José Antunes Correia (SBC) e Manuel Jorge Gonçalves Fernandes (SISEP).

A Comissão Disciplinar é formada por Batista Fernandes (SBSI), Paula Teixeira Pinto (SBN) e José Alfredo Esteves Campos (SBC); suplentes: Nelson Ribeiro Coutinho (SISEP) e José Samouco (SBSI).

ros nem materiais – para, também nestes casos, defender os seus associados.

Aliás, na sequência desta comunicação, um conselheiro qualificou de “terrorismo” o momento a que estão submetidos os trabalhadores daquela instituição, acrescentando que “este é um dos momentos mais difíceis que o setor bancário tem atravessado”.

Ano negro na banca

A redução de efetivos em várias instituições marcou 2015, mais um ano de enormes dificuldades para os trabalhadores do setor financeiro. Novo Banco, Banif, Barclays e Parvalorem são exemplos

O Relatório de Atividades do Secretariado relativo a 2015 acentua que aquele órgão se confrontou com uma complexa situação laboral, tendo realizado, ao longo de todo o exercício, múltiplos debates que tiveram como pano de fundo as grandes dificuldades que atingiram os trabalhadores do setor financeiro, que continua a passar por múltiplas conturbações, aos mais diversos níveis, designadamente no que diz respeito a reduções de pessoal, por força das reestruturações que a banca tem vindo a efetuar.

E elenca a reestruturação por que o setor tem passado.

NOVO BANCO

As particularidades da intervenção no Novo Banco, através do Fundo de Resolução, concedem-lhe um estatuto próprio sujeito a regras próprias, nem sempre condizentes com os direitos dos trabalhadores.



Face a esta situação, os trabalhadores do Novo Banco denunciaram aos sindicatos da Febase que, ao desempenharem as funções laborais aos balcões da instituição, estavam a ser vítimas de comportamentos agressivos por parte de clientes do papel comercial do ex-BES. ▶



► As ameaças físicas e psicológicas aos bancários provocaram situações pessoais dramáticas, com trabalhadores a terem de ser transferidos de balcão, muitas vezes para outros a enorme distância das residências.

Face à gravidade da situação, os sindicatos da Febase atuaram, embora não se pronunciando sobre a relação dos clientes com o banco. O secretário-geral da Febase enviou uma carta ao administrador do Novo Banco, requerendo que fossem tomadas medidas para defesa da integridade física e psicológica dos trabalhadores da instituição, nomeadamente uma intervenção firme de apoio e um esclarecimento público do banco sobre a não responsabilidade dos trabalhadores em todo o processo que, agora, motiva as ameaças.

Em resposta, o presidente do Conselho de Administração garantiu à Febase que todos os casos estavam a ser acompanhados numa perspetiva de segurança e/ou jurídica, através de mecanismos para restabelecer as condições de trabalho.

Em junho de 2015, realizou-se uma reunião com a administração do Novo Banco para analisar a situação e manifestar a preocupação dos sindicatos pelo que estava a acontecer aos trabalhadores.

Mais tarde e face ao adiamento da venda do Novo Banco, alvitando e receando que, em consequência, decidisse reduzir efetivos e encerrar balcões, a Febase solicitou nova reunião à administração da instituição, com o objetivo de obter esclarecimentos e recolher informações relativamente aos planos sobre o futuro dos trabalhadores.

Nessa reunião, foi dado conhecimento de que, à semelhança do que aconteceu com todos os que utilizaram capitais do Estado – e como já tinha sucedido noutros casos em Portugal –, o Novo Banco também está sujeito às regras europeias aplicáveis em todos os países da União Monetária, nomeadamente no que respeita à adequação da dimensão à realidade do mercado bancário nacional: “Continuamos a aguardar o futuro do banco, mas principalmente dos trabalhadores, e atentos a que, independentemente da solu-

ção definida pelo Governo, esteja sempre presente a defesa dos postos de trabalho, colocados em causa por uma administração irresponsável e merecedora de crítica pela forma como se comportou.”

BANIF

O Banif manteve durante todo o ano de 2015 um processo de rescisões por mútuo acordo, com o objetivo de completar o programa de 2014, que reduziu 463 postos de trabalho.

A redução de efetivos foi acompanhada pelo encerramento de balcões, mais uma vez fundamentado nas necessidades de mercado, nas exigências da UE e na necessidade de reduzir custos.

Mas em dezembro viveu-se um dos momentos mais conturbados da história do banco, com notícias diárias sobre a situação e as eventuais consequências para os trabalhadores.

No sentido de poder informar e de melhor defender os trabalhadores, o Secretariado da Febase solicitou à administração do Banif uma reunião com caráter de urgência.

Já perto do final do ano, chegou a inesperada notícia de venda de parte do Banif ao Santander Totta, com a transfe-





rência dos trabalhadores da área Comercial, bem como dos da Madeira e Açores, para este e a colocação dos restantes cerca de quinhentos numa empresa veículo designada de “Oitante”, de futuro incerto.

A Febase foi recebida no dia 28 de dezembro no Ministério do Trabalho pelos ministros das Finanças e do Trabalho e Segurança Social para analisar o processo Banif. No encontro estiveram também presentes os secretários de Estado do Emprego e das Finanças.

Na reunião, os governantes foram sensibilizados para a semelhança deste caso com outros anteriores, de que resultaram perdas elevadas para os trabalhadores.

De ambas as partes, as preocupações quanto ao emprego foram o tema dominante, ficando clara a procura de soluções equilibradas e potenciadoras da defesa dos postos de trabalho.

BARCLAYS

Logo que o Secretariado da Febase tomou conhecimento da intenção de venda da operação do Barclays em Portugal a outra entidade, solicitou uma reunião à administração do banco.

No encontro, que decorreu em agosto, a administração confirmou que estavam a decorrer negociações para a venda da operação, o que atestou o projeto iniciado há um ano.

Após esta reunião, os sindicatos da Febase mantiveram-se em permanente contacto com os responsáveis da instituição em Portugal, acompanhando as notícias sobre a evolução das conversações para a venda do banco.

Assim, no dia 3 de setembro, a Febase reuniu-se com o Barclays Portugal, tendo a administração anunciado a concretização da venda do negócio ao Bankinter, o décimo maior banco de Espanha.

Sendo a principal preocupação dos sindicatos a manutenção e salvaguarda dos postos de trabalho, bem como a observância dos direitos dos trabalhadores, decorrentes da convenção coletiva, questionou a administração sobre estas

questões. Foi-lhe assegurado que o Bankinter garantia a manutenção do emprego. Dos cerca de 1.200 efetivos, entre 150 a 200 continuarão no Barclays, na área de Cartões, e os restantes serão integrados nos serviços do banco espanhol.

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

CGD

A Febase reuniu-se com a administração da CGD em meados de março de 2015, tendo sido informada de que a instituição iria avançar com um processo de reformas antecipadas, ao qual podiam candidatar-se todos os trabalhadores que completem 55 anos até 31 de dezembro de 2016.

Segundo a informação prestada, para os trabalhadores que se candidatassem durante os três primeiros meses de funcionamento do plano a pensão de reforma seria equivalente a 80% da remuneração mensal efetiva (RME), podendo ainda optar pelo regime em vigor.

Aos que se candidatassem entre os três e os seis meses de implementação do programa, a pensão seria equivalente, respetivamente, a 75% e 70% da RME.

PARVALOREM

Tal como nos anos anteriores, em 2015 a situação laboral na Parvalorem manteve-se bastante indefinida, apesar dos esforços dos sindicatos da Febase para, de uma vez por todas, se obterem respostas sobre o futuro da empresa e, consequentemente, dos trabalhadores.

Criticando permanentemente as sucessivas opções políticas que levaram a situação a culminar num despedimento coletivo, a Febase exigiu a tomada de medidas que salvaguardem o futuro dos trabalhadores daquela empresa do setor empresarial do Estado.

Nesse sentido, defendeu que os serviços entregues em outsourcing, por concurso público, a uma empresa externa, voltassem à Parvalorem, o que manteria os postos de trabalho. Em caso contrário, reclamou que os trabalhadores fossem integrados no denominado Banco de Fomento, que então o Estado estava a fundar. ▀

ATENÇÃO ESPECIAL À INFORMAÇÃO

Em tempos controversos como os que vivemos, o Secretariado manteve uma especial atenção à informação, reforçando o objetivo de assegurar aos associados um total conhecimento da situação laboral no setor e das iniciativas desenvolvidas pela Federação.

Durante 2015 foram elaboradas dezenas de comunicados (divulgados também online pelos sindicatos), mantendo um profundo e continuado fluxo informativo com os associados sobre todas as questões relevantes para a sua vida profissional e social. Além do natural destaque dado à negociação coletiva, também os problemas surgidos nas instituições foram alvo de tomadas de posição, oportunamente divulgadas aos sócios.

A Febase participou ativamente nas comemorações do 1.º de Maio de 2015 da UGT, no Porto, tendo alcançado uma grande mobilização de associados.

Atividade seguradora conquista ACT

Sindicatos e entidades patronais negociaram um Acordo Coletivo de Trabalho, que veio substituir o anterior CCT. A nova tabela salarial entrou em vigor no início de 2016

Por imposição legal, a Associação Portuguesa de Seguradores, sendo a habitual interlocutora nas negociações contratuais em representação das filiadas e por ter procedido à alteração da natureza jurídica, passando a ser uma associação empresarial, passou a estar impedida de voltar a negociar instrumentos coletivos de trabalho em nome e em representação daquelas empresas.

Por esse motivo, o CCT/2012 correria o risco de se extinguir durante o mês de janeiro do ano de 2016 se não houvesse negociação com os novos interlocutores: os representantes das empresas de seguros. Será este o quadro de negociações: Febase (STAS e SISEP) e empresas.

Foi já neste cenário que o CCT anterior deu lugar a um ACT – Acordo Coletivo de Trabalho, subscrito por representantes de 38 empresas das 70 existentes. Posteriormente, mais algumas manifestaram a intenção de o subscreverem, intenção que entretanto já se concretizou após a publicação no Boletim de Trabalho e Emprego.

Importa salientar que o clausulado existente no anterior CCT foi transposto para o ACT, complementado com os benefícios que os sindicatos negociaram em sede própria.

Também com a relevância que se justifica, registre-se a existência de uma nova tabela salarial a vigorar desde 1 de janeiro de 2016, com um aumento de 1% e com a garantia de nova atualização em janeiro de 2017: mais 1% na tabela salarial e um novo valor para o subsídio de refeição, de 10€ por dia.

ATUALIZAÇÕES

O novo ACT contempla ainda as seguintes atualizações:

- Vigência (cláus. 3.ª) – vigorará por um período inicial de três anos, renovando-se automaticamente por períodos sucessivos de três anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas.

- Duração do trabalho (cláus. 16.ª) – sempre que um trabalhador preste serviço exclusivamente em atendimento telefónico, por cada período de duas horas consecutivas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

- Condições nos seguros próprios (cláus. 47.ª) – ... o desconto do prémio total ou dos encargos será atribuído ao trabalhador que invoque e prove que é trabalhador abrangido pelo ACT, por filiação num dos sindicatos outorgantes...

- Apoio escolar (cláus. 49.ª) – ... a comparticipação tem o valor a seguir indicado, atribuído em função do ano escolar em que o educando está matriculado:

1.º ciclo do ensino básico (1.º a 4.º anos) – 40,00 €

2.º ciclo do ensino básico (5.º e 6.º anos) – 70,00 €

3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário (7.º a 12.º anos) – 110,00 €

O disposto nesta cláusula é também aplicável, com as necessárias adaptações, às situações de ensino especial.



O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de setembro e 30 de novembro do respetivo ano escolar.

BENEFÍCIOS

Em 2016 são ainda atribuídos os seguintes benefícios:

- Para todos os beneficiários do Plano Individual de Reforma – PIR, o empregador efetuará este ano a contribuição de valor igual a 3,25% do ordenado base anual do ano transato (cláusulas 50.ª, 51.ª e anexo V).

- Os trabalhadores que tenham iniciado o seu contrato de trabalho em anos terminados em 6 ou 1 e que completem 50 anos de idade e pelo menos 15 anos de permanência na empresa, terão direito a mais 3 dias de licença com retribuição. Existindo acordo entre o trabalhador e o empregador, aquela licença pode ser substituída pelo pagamento de um prémio pecuniário de valor idêntico ao do ordenado efetivo correspondente ao número de dias de licença a que o trabalhador tiver direito.

Os trabalhadores que completarem 52 ou 54 anos de idade e com 18 anos ou 20 anos de permanência na empresa terão direito a mais 4 ou 5 dias respetivamente.

Aos trabalhadores com idades compreendidas até aos 49 anos inclusive, será atribuído um prémio pecuniário de valor equivalente a 50% do seu ordenado efetivo mensal, pagável conjuntamente com o ordenado do mês em que o facto ocorrer.

AXA E AÇOREANA

Além das negociações do ACT, o documento relata outras questões significativas ocorridas na atividade seguradora em 2015:

Processo de fusão entre as associações patronais representativas dos mediadores e corretores de seguros – APROSE e ANACS. Com a intervenção que se justificava, os sindicatos da Febase disponibilizaram aos associados, abrangidos pelos processos apontados em seguida, o apoio jurídico necessário.

Foi o caso da AXA Portugal, onde em abril houve um despedimento coletivo de 67 trabalhadores.

“Posteriormente, entrevistamos a propósito do processo de venda da AXA ao grupo belga AGEAS. Os Sindicatos acompanharam a situação, nomeadamente para conhecimento de pormenores e de condições do negócio.”

Na seguradora Açoreana, ocorreu um processo de reajustamento, em junho, de que resultou a diminuição de efetivos em cerca de vinte postos de trabalho.

“Já a caminhar para o final de ano, acompanhámos com especial envolvimento a situação relacionada com o Banif e os efeitos na seguradora, através de reuniões com representantes ministeriais”, frisa o Relatório de Atividades da Febase. ■



O Tribunal de Trabalho do Porto julgou improcedente a ação relativa à majoração dos salários dos trabalhadores da Parvalorem como compensação pela integração na Segurança Social. Da sentença vai ser interposto recurso

Parvalorem: Sindicatos interpõem recurso

Textos | Inês F. Neto

Ação intentada pelos Sindicatos dos Bancários da Febase contra a Parvalorem, SA foi julgada improcedente pelo Tribunal de Trabalho do Porto.

A ação dizia respeito à aplicação da cláusula 92.ª, n.º 5 do ACT (pagamento de valor compensatório devido à integração no regime geral da Segurança Social).

Na sentença recentemente proferida, o Tribunal julgou a ação improcedente, essencialmente por considerar que

aquela disposição já não tem aplicação no momento atual em que não existe uma igualdade retributiva líquida entre os diversos trabalhadores do mesmo nível do setor bancário, face à coexistência de trabalhadores integrados no regime geral da Segurança Social a descontar 11% e abrangidos pelo ACT, a quem não se aplica aquela cláusula, ou seja, os trabalhadores admitidos após 2009.

Da sentença vai ser interposto recurso, pelos Sindicatos. ▀

Oitante nega despedimento coletivo



A administração da empresa-veículo garantiu aos Sindicatos da Febase que não existe qualquer intenção de proceder a um despedimento coletivo

Os Sindicatos da Febase reuniram-se no dia 12 de maio com a administração da Oitante, tendo como objetivo fazer uma análise da atual situação laboral na empresa, sobretudo face às declarações do seu presidente na comissão parlamentar de inquérito ao caso do ex-Banif.

No encontro, solicitado pela Federação, os responsáveis pela empresa-veículo asseguraram aos Sindicatos que a Oitante não tem intenção de proceder a qualquer despedimento coletivo, razão por que está empenhada em encontrar soluções alternativas.

Pelo contrário, o seu objetivo – tal como o dos Sindicatos – é manter o maior número possível de postos de trabalho e por um prazo tão dilatado quanto seja exequível.

E nesse sentido foi reafirmado o propósito da Oitante de subscrever o ACT do setor bancário, neste momento em negociações finais.

Por outro lado, a administração adiantou que pretende iniciar um plano de rescisões por mútuo acordo de adesão voluntária, aberto a todos os trabalhadores que desejem candidatar-se. As condições, que aguardam autorização da tutela, deverão ser idênticas às praticadas em processos anteriores.

Os trabalhadores da Oitante podem contar com o apoio dos Sindicatos da Febase. Qualquer alteração da situação laboral deve ser devidamente ponderada e para isso podem recorrer aos serviços jurídicos gratuitos dos respetivos Sindicatos. ▀



Acordo na **convenção coletiva**

Após quatro anos de negociações, Febase e instituições de crédito chegam a acordo de princípio sobre a nova versão do ACT.

Para a assinatura final, o documento terá de ser aprovado pelos órgãos próprios dos Sindicatos e da Federação. Eis as principais novidades do Acordo Coletivo

Texto | Inês F. Neto

Os bancários estiveram em risco de ficar sem convenção coletiva. Face à denúncia do ACT pelas instituições de crédito (IC), se as partes não chegassem a entendimento a alternativa era a caducidade do Acordo, ficando os trabalhadores da banca sem qualquer outra proteção legal que as normas do Código do Trabalho.

Devido à persistência e firmeza dos Sindicatos da Febase ao longo de cerca de seis dezenas de reuniões com o grupo negociador das IC – com permanente troca de propostas e

contrapropostas – foi possível romper a intenção de impor uma convenção de direitos mínimos – expressa na Proposta Negocial Global da banca – e alcançar um novo ACT, cujas principais novidades se divulgam.

Caducidade

No caso de caducidade do ACT, além do previsto na lei, fica assegurado:

- Atualização das pensões de reforma e sobrevivência pela mesma percentagem da tabela salarial dos trabalhadores no ativo;
- Plano Complementar de Pensões de Contribuição Definida.

Vigência, denúncia e revisão

- Todas as cláusulas de expressão pecuniária, pensões de reformas e sobrevivência, bem como a tabela salarial e contribuições para os SAMS serão aumentados com efeitos a janeiro de cada ano e pela mesma percentagem da tabela salarial.

Promoções

- A percentagem anual das promoções por mérito aumenta para 16% (hoje 15%);

- Acaba o direito às promoções por antiguidade, tendo-se conseguido assegurar o direito à próxima promoção para todos que a ela ainda tiverem direito (que se encontrem até ao nível 9) e cuja sua última promoção tenha ocorrido até à data de 31/12/2014.

Avaliação de desempenho

- Foi criada uma cláusula de avaliação de desempenho, que não existia.

Determinação da antiguidade

- Mantém-se o conceito de contagem da antiguidade para efeitos de Segurança Social/reforma, diuturnidades e cálculo do prémio de antiguidade já vencido.

Diuturnidades

- Mantém-se as atuais diuturnidades;
- São atualizadas na mesma percentagem da tabela salarial e na mesma data.

Mobilidade geográfica

- Passa a ter-se como referência não só os concelhos do local de trabalho e da residência, mas também o tempo de viagem em transportes públicos ou viatura disponibilizada pela instituição, que não poderá ultrapassar uma hora em cada sentido de e para a residência;
- Conquistou-se a consagração contratual de um valor compensatório para os trabalhadores que sejam transferidos para fora do concelho no valor de 12,5 cêntimos por Km.

Tabela salarial

- O aumento na tabela salarial será de 0,75% em 2016 e igual percentagem em 2017;
- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniárias têm efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

Registo trabalho

- É obrigatório o registo do tempo de trabalho, em que conste a hora de entrada e saída do local de trabalho;
- O período de trabalho é, em regra, de segunda a sexta-feira, entre as 8h00 e as 20h00, não podendo no entanto ultrapassar as 7 horas diárias/35 semanais.

Descanso semanal

- Ao contrário do pretendido pelas IC, o descanso complementar é ao sábado e o obrigatório ao domingo.

Isenção de horário

- A isenção de horário de trabalho (IHT) passa a ser paga com um acréscimo de 25% da retribuição base;
- Para os trabalhadores que hoje aufram um valor superior, este manter-se-á até ser absorvido;
- Para os trabalhadores que auferem o valor correspondente a duas horas de IHT, o valor ficará congelado até que 37,5% da retribuição base e diuturnidades seja superior ao valor que auferem atualmente.

Trabalho Suplementar

- Pagamento nos termos do ACT em vigor;
- O trabalho prestado ao sábado ou feriado é pago como trabalho suplementar.

Subsídios sociais

- Os subsídios Infantil, de Estudo, Trabalhador-estudante e de falhas mantêm-se inalterados;
- São atualizados na mesma percentagem e na mesma data da tabela salarial.

Prémio fim de carreira

- Foi criado o prémio final de carreira em substituição do prémio de antiguidade, que acabou;
- O seu valor é o correspondente a 1,5 meses (um mês e meio) da retribuição mensal efetiva (RME);
- É atribuído na data da passagem à situação de reforma, por invalidez ou invalidez presumível;
- Com a entrada em vigor do ACT, cada instituição atribuirá a cada trabalhador um prémio no valor proporcional do prémio de antiguidade a que tenham direito.

Pensão de reforma e sobrevivência

- Serão atualizadas sempre que a tabela salarial o for, na mesma percentagem e data;
- O valor da pensão mínima de sobrevivência mantém-se igual ao valor do salário mínimo nacional;
- Possibilidade de implementar reformas antecipadas aos 55 anos de idade;
- Para os Trabalhadores admitidos após 01/01/2008 e inscritos no regime geral da Segurança Social, mantém-se o Plano Complementar de Pensões de contribuição definida (1,5%+1,5%).

Deslocações e ajudas de custo

- Pagamento de €0,50 por km nas deslocações em viatura própria;
 - As despesas com alojamento e pequeno-almoço são sempre suportadas pela instituição;
- Ajudas de custo:
- Território nacional: total €50; parcial €25;
 - No Estrangeiro: total €120, parcial €60

Faltas

- As faltas injustificadas antes ou depois dum dia de descanso ou feriado determinam perda de retribuição dos dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores, mediante audiência prévia do trabalhador;
- Nas faltas por doença, o subsídio só será pago após o terceiro dia de baixa, a exemplo da Segurança Social, salvo nos casos de doença prolongada e/ou nos casos consagrados no ACT.

SAMS

- Eliminação da redação que permitia às instituições de crédito acabar com o SAMS, pelo facto de o SNS já existir há vários anos;
- Contribuição a cargo dos trabalhadores continuará, a ser de 1,5% da RME, tal como hoje;
- Contribuições das instituições de crédito definidas *per capita*, ou seja, um valor igual por todos os trabalhadores, independentemente da sua retribuição;
- Foram criadas regras sobre os procedimentos no SAMS.

Crédito à habitação

- A taxa é calculada nos termos do ACT ainda em vigor.
- Foi conseguido acabar com o prazo limite de 35 anos de duração dos empréstimos, ficando apenas limitado aos 65 anos de idade. ■



A contratação coletiva no setor

Com a negociação e celebração do ACT, o STAS e o SISEP pretenderam evitar um possível vazio na regulamentação coletiva, dado que a extinção da APS, enquanto associação de empregadores, acarretaria a breve trecho a “morte” dos CCT vigentes

Textos | Carla Mirra*

A contratação coletiva na atividade seguradora manteve-se razoavelmente estável durante várias décadas, com os necessários percalços resultantes das conjunturas nacionais e setoriais, mas tendo subjacente negociações regulares, como aliás é usual em diversos dos setores de atividade mais relevantes.

Em finais de 2015 houve, no entanto, uma alteração de um pressuposto importante, neste contexto: a Associação Portuguesa de Seguradores (APS) deixou de deter a natureza de associação de empregadores, para passar a ser uma associação empresarial. Em 26 de novembro de 2015 viria, assim, a ser publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE) um aviso de cancelamento de registo da APS, dado ter

sido deliberada a extinção voluntária desta, enquanto associação de empregadores, nos termos do disposto no artigo 448.º do Código do Trabalho.

Nessa data estavam em vigor no setor segurador dois Contratos Coletivos de Trabalho (CCT) distintos: um que se poderá apelidar como “CCT 2008” (cujo texto consolidado, com origem em 1995, foi publicado no BTE n.º 32 de 29/08/2008, com alterações supervenientes) e outro doravante designado “CCT 2012” (publicado no BTE n.º 2 de 15/01/2012, alterado posteriormente pelo BTE n.º 45, de 08/12/2014). Neste ponto, convém referir que, enquanto o primeiro foi subscrito por um dos sindicatos do setor (SINAPSA), o “CCT de 2012” foi subscrito pelo STAS e pelo SISEP, tendo este último trazido inovações relevantes à estrutura e organização do setor, mas também no que respeita aos benefícios dos trabalhadores.

Contudo, a alteração da natureza jurídica da APS, subscritora de ambos os Contratos Coletivos de Trabalho, traz consequências relevantes à respetiva vigência. Foi nesse contexto que o STAS e o SISEP decidiram reunir e negociar com a maior parte das empresas seguradoras que se disponibilizaram para o efeito, tendo obtido um consenso bastante alargado no setor, dado que grande parte das empresas viria a subscrever, com estes dois sindicatos, um Acordo Coletivo de Trabalho (publicado no BTE n.º 4 de 29/01/2016), doravante “ACT 2016”. Este Acordo Coletivo

manteve toda a estrutura e essência do “CCT de 2012”, tendo melhorias adicionais. Uma dessas melhorias foi a de firmar um aumento salarial de 1% para 2016, e mais 1% para 2017, tendo inclusivamente sido desde logo acordado o aumento do subsídio de alimentação em 2017, para 10,00 € (dez euros) por cada dia útil de trabalho. Há muito que esta expectativa dos trabalhadores do setor se demonstrava gorada, ansiando por aumentos salariais obrigatórios, dado que desde 2009 não mais tinha sido possível atualizar os valores da tabela salarial. Finalmente, em 2016, conseguiu repor-se essa dinâmica, resultante de um esforço de todos os envolvidos no sentido de manter a estabilidade na atividade.

Com esta negociação e com a celebração deste ACT, o STAS e o SISEP pretenderam evitar um possível vazio na regulamentação coletiva, dado que não há posições unânimes, embora resulte certo que a extinção da APS, enquanto associação de empregadores, acarretaria a breve trecho a “morte” dos Contratos Coletivos de Trabalho vigentes.

Analise-se, então, um pouco esta questão. A extinção de uma associação de empregadores tem, obviamente, consequências na vigência dos Contratos Coletivos de Trabalho outorgados por esta, apesar de não existir previsão específica nesse sentido concreto no Código do Trabalho, mormente no que respeita à caducidade dos mesmos, por este motivo.

O Código do Trabalho prevê a possibilidade de extinção de uma associação de empregadores, mas não as consequências diretas resultantes dessa mesma extinção nos instrumentos de regulamentação coletiva outorgados nessa qualidade, por essa mesma associação.

tendimento de que já caducou, por se encontrar extinta a associação de empregadores outorgante, mantendo-se no entanto os seus efeitos durante determinado período. Neste ponto, e dado não existir previsão legal específica e concreta aplicando por analogia o normativo do Código do Trabalho indicado atrás, os seus efeitos cessarão no início de setembro de 2016. Esta é uma interpretação que, obviamente, não é unânime, mas consonante com a lógica da Lei.

Apesar de existirem interpretações nesse sentido (embora também por recurso ao instituto da analogia), não se concorda com a aplicação do art.º 501.º do Código do Trabalho (“Sobrevigência e caducidade de convenção coletiva”), uma vez que a sobrevivência, nos termos desse dispositivo legal, decorre e está ligada à forma de operar da denúncia enquanto declaração dirigida à cessação da vigência de determinado IRCT. Esta denúncia, no entanto, está obrigatoriamente ligada à substituição da convenção, por a denúncia dever ser acompanhada de proposta negocial global (nos termos do art.º 500.º, n.º 1 do Código do Trabalho).

Neste momento, e ao invés, a justificação para a cessação do CCT de 2008 resulta da extinção de um dos outorgantes, não decorrendo na prática de qualquer denúncia anterior (isto, apesar de a APS ter procedido à denúncia do CCT de 2008 em 14 de junho de 2011, tendo decorrido negociações com todos os Sindicatos durante o ano de 2011, sem sucesso relativamente ao SINAPSA).

Face a todo o exposto, somos do entendimento que o “CCT de 2008” já caducou, não se percebendo a opção das empresas de seguros subscritoras do ACT de 2016, man-

segurador – uma análise crítica

No entanto, e ao que tudo indica, e sendo os Contratos Coletivos de Trabalho negócios jurídicos, com a extinção de um dos outorgantes, os mesmos caducariam imediata e automaticamente. Ora, nesse ponto, e por analogia, convirá refletir e verificar até quando se produzirão os efeitos dos instrumentos de regulamentação coletiva (IRCT) celebrados por entidade entretanto extinta, dado que a extinção da APS não poderá implicar a cessação imediata dos efeitos do IRCT. Os efeitos serão, sim, diferidos, remetendo-nos esta análise para os efeitos de uma possível desfiliação (mais concretamente, o artigo 496.º do Código do Trabalho). Num caso como este, o CCT manter-se-ia em vigor até ao termo do prazo de vigência que dele conste ou, não prevendo prazo de vigência, durante um ano.

No que respeita ao “CCT de 2012” esta situação foi ultrapassada em relação à grande maioria das Companhias de Seguros, com a negociação e outorga do “ACT 2016”. Inclusivamente, já após a publicação no BTE, empresas houve que, preferindo a estabilidade das relações laborais, vieram aderir (através de Acordos de Adesão) ao referido instrumento de regulamentação coletiva.

No que respeita ao “CCT de 2008” estamos perante uma situação mais controversa e até complexa, sendo certo que a opinião emitida é apenas da signatária, e resultante de alguma reflexão sobre o tema.

O “CCT de 2008” obviamente, atendendo a todo o circunstancialismo, não vigorará *ad aeternum*. É nosso en-

terem ambos em vigor (o ACT de 2016 para os associados do STAS e SISEP e o CCT de 2008 para os associados do SINAPSA), por período que ainda não é entendível, tendo inclusivamente estas empresas em termos genéricos permitido a opção entre um ou outro instrumento, para aqueles que não são associados de qualquer dos sindicatos do setor. Na prática, estão a permitir que trabalhadores não sindicalizados optem pela aplicação à sua esfera jurídica laboral, de um CCT (CCT de 2008), que na verdade está já caducado.

Perante este panorama, e operando a caducidade do “CCT de 2008”, seria lógico que as associadas da APS, interessadas neste processo, e até a própria APS, enquanto entidade empregadora, pudessem levar ao conhecimento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, os factos que determinaram a caducidade daquele CCT, requerendo a publicação do aviso de caducidade à DGERT (Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho), que seria relevante para efeitos de conhecimento público, embora não essencial para a produção de eficácia daquela mesma caducidade perante os interessados ou terceiros.

Urge assim que as empresas tomem posição, caso contrário, a confusão está instalada no setor, sendo inclusivamente potenciadora de eventuais conflitos. ■

**Advogada do STAS*



CONCURSO FOTO FEBASE

Fotos apuradas no mês de maio



"Picaretas"
Guilherme Pinto



"Reflexo I"
Emanuel Pontes



"Apaixonada"
Cristina Mestre



"Continuar o caminho"
João Sales



"Tower Bridge"
Manuel Nunes



"O elo mais forte"
Aires Pereira



"Ao cair da noite"
José Veiga



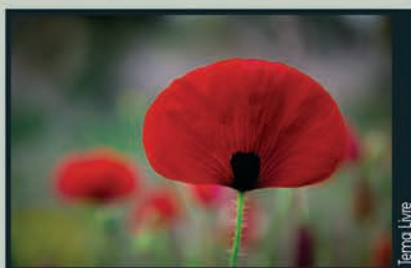
"Rio Tâmega"
Manuel Nunes



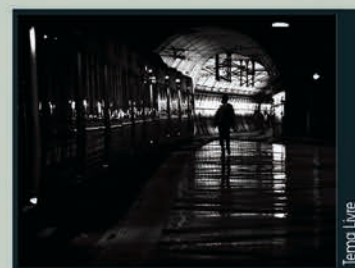
"À Espera"
Manuela Viola



"No Alvo"
Carlos Santos



"Paleta de cores"
José Proença



"Gare do Rossio"
Juvenal Candeias



www.fotofebasel6.blogspot.com

FEBASE

SBC

SBN

SBS

SISP

STAS



Gerir pessoas

Dinheiro, prestígio ou propósito?

Especialista em gestão de recursos humanos, José Bancaleiro reflete sobre a forma como as pessoas valorizam o seu trabalho e o tipo de relação que constroem com ele, de acordo com os seus interesses e objetivos. Aos três grupos comumente identificados – materialistas, progressistas e idealistas – o autor acrescenta um quarto: a soma dos anteriores

Liderar não é fácil! Quem, como eu, teve de liderar no dia-a-dia equipes compostas por pessoas com características, personalidades e interesses muito diversos, compreendeu, há muito, que não existe uma forma (the way) de o fazer, mas sim diversas formas que se vão recriando ao longo dos anos.

Tal como acontece com os pais em relação à educação dos filhos, também os líderes têm permanentemente dúvidas sobre se estarão a fazer as coisas certas em relação a cada um dos seus colaboradores e à equipa em si.

Se for este o seu caso, não preocupe! Não só as suas dúvidas são naturais, como não existe uma receita infalível. Vale mais que se ocupe a investir o seu tempo, energia e emoção nas suas pessoas. Não é garantia de sucesso, mas é, sem dúvida, o melhor que pode fazer.

Alguns anos de leitura e de meditação sobre este tema, levaram-me a concluir que, no que se refere à forma como as pessoas valorizam o seu trabalho, podemos identificar três (ou antes, quatro) grandes grupos.

OS MATERIALISTAS*

As pessoas que integram o primeiro, que denomino de materialistas, veem o trabalho essencialmente como uma fonte de rendimento, não esperando dele qualquer outra forma de gratificação.

Estas pessoas tendem a ver o seu trabalho meramente como um meio para atingir um fim, trabalhando para receber uma retribuição que lhes permita “pagar” os seus objetivos fora da sua atividade profissional.

Valorizam particularmente o “salário” que recebem, focando-se e lutando por objetivos em função da recompensa financeira que daí advém.

Na verdade, mesmo tendo uma tendência para ser materialista, progressista ou idealista, todas as pessoas têm um pouco de cada um deles

Habitualmente, são pessoas pragmáticas, focadas e imediatistas, daí que os sistemas de incentivos devam ser simples, temporalmente próximo do resultado obtido e variando fortemente em função desse resultado. Evitam misturar a vida pessoal com a profissional.

RECURSOS HUMANOS, SEMPRE



José Bancaleiro é licenciado em Direito pela Universidade de Lisboa, fez diversos cursos de pós-graduação entre os quais o de Gestão de Recursos Humanos (Instituto Superior de Gestão, ISG), o de Magistrado Judicial (Centro de Estudos Judiciários, CEJ), o MBA de Marketing (Universidade Católica Portuguesa) e, atualmente, é doutorando em Ciências

do Trabalho (Univ. Cadiz). Foi diretor de recursos humanos de várias organizações de setores distintos.

Atualmente é Managing Partner da Stanton Chase.

Tem lecionado disciplinas ligadas à Gestão de Recursos Humanos em pós-graduação e MBA de diversas universidades públicas e privadas.



... OS PROGRESSISTAS...

O segundo grupo, que apelido de “progressistas”, valoriza (mesmo que subconscientemente) o trabalho essencialmente como uma forma de reconhecimento e status social, dando especial importância a todas as atividades que lhes possam trazer visibilidade, sucesso, prestígio e reputação.

Mais do que dinheiro, estas pessoas procuram atividades que lhes permitam visibilidade, subir na carreira e exercer o poder. O trabalho serve sobretudo para subir socialmente.

Habitualmente, são pessoas resilientes, dedicadas, alinhadas, persistentes e com grande capacidade de planeamento.

Sentem-se especialmente atraídos por organizações com notoriedade, que possuam sistemas claros de carreira e que se situem em setores “sexys” e com elevados graus de crescimento.

... E OS IDEALISTAS

O terceiro grupo, que chamo de “idealistas”, valoriza o trabalho em si e, em especial, a finalidade que lhe está inerente.

São pessoas com propósito, para quem o trabalho é, em última instância, uma forma de contribuir para bem de alguém ou do mundo.

Uma pessoa pode ver a sua função como um propósito de vida e forma de realização pessoal e, em simultâneo, dar grande importância ao salário que recebe e procurar exercer atividades que lhes possam trazer visibilidade, prestígio e carreira



Os líderes têm permanentemente dúvidas sobre se estarão a fazer as coisas certas em relação a cada um dos seus colaboradores e à equipa em si

Valorizam muito a afiliação, sendo muito orientados para o trabalho em equipa, contribuintes para o bom ambiente, vendo os colegas como uma segunda família.

Frequentemente, descrevem as suas funções como fazendo parte da sua identidade, tendo grande dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal.

O trabalho é a sua forma de auto expressão e realização pessoal. Habitualmente, as pessoas com propósito apresentam elevados níveis de desempenho e maior lealdade às organizações onde trabalham.

Contudo, também são muito mais exigentes em relações a elas. Pessoas com propósito exigem organizações com propósito!

A SOMA

Uma pesquisa liderada por Amy Wrzesniewski, da Universidade de Yale, concluiu que a percentagem destes grupos de pessoas é similar e também que as pessoas tendem a manter a orientação em relação ao trabalho ao longo das suas carreiras, independentemente da indústria, posição ou função que vão ocupando.

Não há, aliás, certo nem errado nestes três grupos. Cada um deles tem uma “face clara e uma face escura”.

Por uma questão de aderência à realidade, direi que existe um quarto grupo que é a soma destes três.

Na verdade, mesmo tendo uma tendência para ser materialista, progressista ou idealista, todas as pessoas têm um pouco de cada um deles.

Uma pessoa pode ver a sua função como um propósito de vida e forma de realização pessoal e, em simultâneo, dar grande importância ao salário que recebe e procurar exercer atividades que lhes possam trazer visibilidade, prestígio e carreira.

Pense, por exemplo, numa secretária de direção numa empresa farmacêutica. As suas formas de ver a sua função podem ser bastantes distintas.

Pode valorizar essencialmente o (bom) salário que recebe e focar a sua energia para o (nobre) objetivo de apoiar o crescimento dos filhos e o bem-estar da sua família.

Mas também pode ver aquele trabalho como um passo em direção a tornar-se na secretária do CEO, aumentando o seu “poder” na empresa e passando a ter acesso a outros tipos de pessoas.

Pode ainda ver e orgulhar-se da sua função como uma forma de contribuir diariamente para a saúde das pessoas, sentindo-se parte integrante duma equipa que faz bem ao mundo.

O mais natural é, contudo, que ela agregue, em percentagens diferentes, estes três desideratos.

Já pensou qual é a sua orientação? ►

A Direção da revista Febase agradece à InforBanca e ao autor a autorização para a transcrição deste artigo, publicado no n.º 107 daquela revista do IFB.

** Subtítulos da responsabilidade da Redação.*

Protocolos FEBASE

Um novo projeto e uma nova aposta

Um dos objetivos definidos pela Federação para o ano de 2016 foi a celebração de protocolos

Texto | Patrícia Caixinha*

Investir nesta área tem uma dupla função: por um lado alargar o leque de benefícios aos associados dos Sindicatos que integram a Febase; e através deles promover a sindicalização, um tema pertinente aos Sindicatos em particular e à Federação em geral.

O propósito da Febase é criar uma rede de protocolos transversais aos Sindicatos que a compõem, de âmbito nacional, permitindo aos seus sócios o acesso a descontos e benefícios em qualquer parte do território português onde se encontrem.

Negociar melhores vantagens junto dos parceiros e entidades para os associados dos Sindicatos da Febase constitui um motivo de fidelização, mas também uma ferramenta fundamental na angariação e captação de novos associados.

Procurando cumprir este objetivo, a Febase tem vindo a concretizar diversos contactos com entidades de diversas áreas de atuação, em diversos pontos do País, no sentido de oferecer aos seus associados uma oferta mais diversificada.

Nesse sentido, divulgamos os protocolos já firmados pela Febase e que já se encontram em vigor, estando ainda alguns em fase de conclusão e outros em fase inicial de contactos.

Trata-se de um projeto recente mas com força para seguir em frente. Estão neste momento a ser concluídos diversos acordos com vários parceiros, e vários contactos lançados com diversas entidades em diversas áreas.

Porque queremos crescer consigo, deixamos-lhe aqui o repto: Tem alguma empresa, parceiro ou entidade que utiliza ou com a qual trabalha com alguma regularidade? Gostaria de beneficiar de condições mais vantajosas nos seus serviços? Deixe a Febase conseguir isso por e para si. Se nos fornecer os contactos e/ou informação da entidade iremos aferir a viabilidade de uma parceria com a Febase.

Caso disponha de informação que considere relevante poderá enviar-nos para o endereço eletrónico: patricia.caixinha@febase.pt, ou contactar-nos através dos números: 961 315 626 ou 211 387 617.

Porque acreditamos que podemos crescer juntos!

Porque acreditamos que juntos somos mais!

*Coordenadora dos Protocolos Febase



Na área do turismo, lazer e viagens, a Febase assinou com a Q'Viagem – Tomar um protocolo que oferece aos sócios, colaboradores e respetivos agregados familiares dos Sindicatos que constituem a Federação as seguintes condições:

- Emissão de bilhetes de aviação comercial com uma taxa de 3%, com um valor mínimo de 10€ por bilhete, sobre o P.V.P. da respetiva companhia aérea;
- Sobre o P.V.P. desconto mínimo de 5% e máximo de 10% sobre os programas dos operadores turísticos disponíveis,

excluindo taxas e suplementos, seguros e documentação (exemplo, vistos);

- Elaboração de viagens à medida, por orçamento, tanto para grupos como individuais, em autocarro, barco (cruzeiros) e/ou avião. ▶



Ainda na área do turismo e do lazer, temos protocolo com duas cadeias de hotéis: a Seconfral/Rossio Hotel, que oferece ótimas condições e instalações para visitar, descobrir e descansar na bela cidade de Portalegre.

Se é sócio de um dos sindicatos da Febase aproveite o desconto de 10% nesta unidade hoteleira. ▶



Já de âmbito territorial, temos a cadeia de hotéis Hoti Hoteis que oferece além de diversidade um desconto de 15% sobre a melhor tarifa nos seguintes Hotéis Meliá e Tryp: Hotel Meliá Braga; Tryp Porto Expo; Tryp Porto Centro; Meliá Ria (Aveiro); Tryp Lisboa Oriente; Tryp Lisboa Aeroporto; Tryp Colina do Castelo (Castelo Branco); Meliá Madeira Mare (Funchal).

Ainda nas suas três unidades de marca própria, os nossos associados podem usufruir igualmente de 15% sobre a melhor tarifa do dia. São elas o Hotel da Música (Porto); o Hotel Star Inn Porto; e o Hotel Soleil Peniche. ▶



Na área dos Ginásios, spa e bem-estar temos como parceiro os clubes Holmes Place que oferecem 50% de desconto na taxa de inscrição e ainda desconto FEBASE nas mensalidades nos diversos clubes do grupo distribuídos a nível nacional. ▶



A Febase firmou ainda uma parceria ao nível da imobiliária Remax – Latina II com a consultora imobiliária Ana Pina. Para sócios dos Sindicatos Febase descontos até 400 € na comissão final, a pagar pelo cliente e ofertas especiais, tais como: Fotorreportagem 360º; Estudo de mercado; Home staging e ainda descontos de diversos parceiros do Grupo Latina. ▶



Na área da saúde, o protocolo com "A Farmácia" inclui, até ao momento, seis farmácias na zona de Lisboa: Farmácia União; Farmácia Pinto Leal; Farmácia Salutar; Farmácia União (Campo D'Ourique); Farmácia Palma; e Farmácia Sousa.

O benefício por ser associado de um dos sindicatos da federação do setor financeiro é de 10% em receitas médicas; medicamentos não sujeitos a receitas médicas; produtos de fitoterapia, homeopatia e artigos de ortopedia; produtos de dermocosmética/higiene.

Este parceiro encontra-se disponível, além do acesso direto aos estabelecimentos, através de pedidos online. ▶



A pensar na criação de emprego

SISEP na Start Work

O Pólo de Portimão representou o Sindicato na Mostra de Empreendedorismo, Emprego e Formação Profissional, apresentando ao público o seu trabalho na área da informática

Texto | Jorge Cordeiro



O SISEP, representado pelo Pólo de Portimão, esteve presente na Start Work – Mostra de Empreendedorismo, Emprego e Formação Profissional, a convite da Câmara Municipal de Portimão.

O evento, que decorreu de 14 a 16 de abril no Parque de Feiras e Exposições de Portimão (Portimão Arena), foi criado numa parceria com o Instituto de Emprego e Formação Profissional.

A mostra foi focalizada nas “oportunidades”, tendo como principal objetivo a criação do próprio emprego, nos caminhos para

que se chegue a esse fim e nos meios disponíveis para que o mesmo seja alcançado.

Durante o evento foi também promovido um espaço de apresentação da oferta formativa à sociedade civil, bem como de um espaço e de iniciativas que promoveram o contacto direto entre empresas e trabalhadores.

EXPERIÊNCIA AO VIVO

Os formandos do curso de Técnico/a de Informática – Instalação e gestão de

redes foram os principais agentes de representação do SISEP, tendo participado ativamente na feira, com uma bancada de montagem/desmontagem de computadores, o que suscitou interesse e esclarecimento de dúvidas do público em geral.

Na perspetiva dos formandos, foi importante mostrar o seu trabalho e a aquisição de conhecimentos na área específica da informática.

De destacar a adesão por parte da sociedade e das escolas ao evento e o programa muito rico e diferenciado. ■

1.º de Maio da UGT

Mobilização aproximou-se das seis centenas de associados e familiares de toda a área do Sindicato dos Bancários do Norte



Como referimos na passada edição desta revista, o Sindicato dos Bancários do Norte marcou notória presença na manifestação que a UGT organizou no 1.º de Maio, em Viseu, no Pavilhão Multiusos da Feira de S. Mateus,

com uma delegação que se aproximou das seis centenas de associados e membros dos respetivos agregados familiares.

Os manifestantes deslocaram-se para o local do evento em uma dezena e meia

de autocarros que o sindicato para o efeito contratou e que fizeram o percurso a partir da sede e de diversas delegações, enquanto muitos outros participantes terem optado por se juntarem em veículos particulares.





A delegação do SBN tornou-se, assim, particularmente visível em numerosos momentos do evento – quer antes, quer depois da intervenção político-sindical do secretário-geral da central sindical



Esta deslocação em massa de bancários das mais diversas regiões do norte do país a uma manifestação foi das mais sig-

nificativas de que há memória nos últimos anos, uma vez que a UGT fez questão de assinalar a efeméride como uma jornada

de luta, mas também como um momento de festa, em que os trabalhadores pudessem estar acompanhados de suas famílias. ■



Trabalhador conta a perseguição de que tem sido vítima

Novo Banco: o processo

Texto | Francisco José Oliveira

Luís Campilho – operacional do Departamento de Leasing e Factoring do Novo Banco nas instalações da Rua José Falcão (Porto) – acedeu a contar o processo de perseguição de que está a ser vítima (juntamente com outros colegas), pelo facto de não ter aceite uma proposta de rescisão dita “amigável”. Ele é um dos rostos visíveis deste “processo de vergonha”

P – Como é que tudo começou?

R – Fui uma das pessoas contactadas numa primeira fase, em março, pelo Departamento de Recursos Humanos, para uma proposta dita de “rescisão amigável”. Depois dessa abordagem foi-me dada uma semana para refletir. No mesmo dia da semana seguinte, à mesma hora, fui convocado para nova reunião, com a finalidade de transmitir a minha resposta.

P – E qual foi então a decisão?

R – Voltei a informar que não estava mesmo interessado. Foi então que tentaram demover-me, perguntando-me se tinha amadurecido convenientemente a ideia. Por outro lado, tentaram ir ainda mais a fundo no que se refere aos fundamentos que alicerçavam a minha decisão, colocando-me questões que considerei não apenas desnecessárias para o contexto da conversa como até inconvenientes sob o ponto de vista pessoal, numa atitude que talvez se destinasse a forçar-me a reverter a opinião que já tinha formalizado. E, ainda por cima, nessa oportunidade acabaram por me entregar uma carta, dispensando-me do dever de assiduidade até ao final de abril...

INSISTÊNCIA

P – Pelo menos até essa data a situação entrou em período de acalmia?

R – Não, voltou a agitar-se, porque em meados de abril tornei a ser contactado, mas então telefonicamente, para uma nova reunião, por um dos advogados do banco que tinha estado comigo da primeira vez. E logo aí lhe perguntei o porquê da convocatória. Ou seja, queria saber qual o assunto, uma vez que pressupunha que tal chamada era suscetível de proporcionar novidades ou alterações relativamente à situação anterior, o que seria natural...

P – Quais foram então as novidades, as mudanças, que havia a comunicar?

R – Pois aí é que está o meu espanto. Respondeu-me que era para se falar exatamente da mesma matéria e que, em con-

P – E depois, como é que a situação se desenvolveu?

R – A partir daí, a única novidade aconteceu no dia 30 de abril, altura em que recebi uma carta registada prolongando o período de dispensa de assiduidade até ao final de maio. Mas permita-me um parêntesis para referir que durante todo esse tempo jamais faltei ao trabalho. Até que maio chegou.

SEM COMPUTADOR

P – Pelos vistos, no vosso caso, maio não terá chegado com cravos, mas apenas com espinhos...

R – E de que maneira! Por exemplo: a partir do dia 2, deixei de ter acesso informático ao posto de trabalho, ou seja, passei a só poder usar o telefone, o que resulta num prejuízo muito claro para a atividade, uma vez que, nos tempos que correm, cerca de 95 por cento do trabalho que executamos no nosso departamento é informático, isto é, através do computador.

P – Como se sentiu, quando foi confrontado com essa situação?



mento ou de outro me deu qualquer satisfação sobre o que se estava a passar ou sobre possíveis desenvolvimentos. Nem tão pouco recebi qualquer tipo de apoio por parte das chefias.

ACESSO INTERDITO

P – Ficou sem computador. E depois?

R – Depois, a partir do dia 4, passei a ser impedido de aceder ao meu local de trabalho, sem qualquer tipo de explicações.

P – Assim? Sem mais nem menos?

R – Foi assim: na véspera, quando ia a sair, um segurança do edifício disse-me que no dia seguinte eu já não poderia entrar, adiantando-me que essas eram as instruções que tinha recebido do seu superior hierárquico.

Todavia, no dia seguinte, como me competia e no cumprimento dos meus direitos, apresentei-me à porta, para trabalhar.

O acesso foi-me negado, com o mesmo argumentário...

P – Voltou para trás? Foi-se embora?

R – Não. Claro que, confrontado com uma situação dessa natureza, o SBN viu-se obri-

da vergonha

formidade, não havia qualquer alteração por parte da proposta que me tinha sido avançada pelo banco. Foi então que lhe disse que, ficando as coisas nesse ponto, também eu mantinha a posição já comunicada e que, portanto, considerava totalmente desnecessária a tal segunda reunião. Seria uma pura perda de tempo. Não mais do que chover no molhado. Logicamente, na sequência deste telefonema, a tal reunião ficou sem efeito.

R – Muito isolado. Marginalizado, mesmo. E, em termos profissionais, completamente de mãos atadas...

P – E no que diz respeito à componente emocional?

R – Isso ainda foi mais grave, se é que é possível. Repare que desde o início do processo, ou seja, desde a primeira convocatória por email para a primeira reunião, nunca ninguém do meu departa-

mento a chamar a polícia para tomar conta da ocorrência. E, a partir daí, tem sido um procedimento que se repete quotidianamente... No entanto, importa referir que, após intervenção do SBN e da Comissão Sindical de Empresa, foi-me fornecido um cartão de visita para poder ter acesso às instalações daquela estrutura e do posto médico, acesso esse que, até à data, também me estava vedado...

P – Por último: o que tem a dizer sobre a intervenção neste vosso processo, por parte do Sindicato dos Bancários do Norte?

R – O SBN tem sido incansável. Tem-me e tem-nos prestado e dedicado um apoio total e incondicional e permanente, pelo que me sinto e nos sentimos completamente confortados pelos colegas, quer do Sindicato dos Bancários do Norte quer desta Comissão Sindical de Empresa. ▶



1.º Encontro de Jovens Bancários

Sucesso a repetir

A organização deste evento proporcionou a todos os participantes – sócios e familiares – um alto padrão de bem-estar, não esquecendo a vertente profissional, com uma manhã dedicada aos problemas da banca e dos bancários, com diversas intervenções de grande nível, elevando este encontro a patamares de grande sucesso

Texto | Sequeira Mendes



Penela, cidade do distrito de Coimbra que se situa a sul da sua capital e que pertence à sub-região do Pinhal Interior, foi o local escolhido para a realização deste evento, que decorreu no fim-de-semana de 27, 28 e 29 de maio.

A sua Câmara Municipal foi a nossa anfitriã e nossa parceira, emprestando ao

encontro de jovens bancários toda a sua experiência, colaborando com o SBC na montagem e na logística deste evento.

Os sindicatos assumem, hoje, um papel de grande relevância na sociedade portuguesa face às crises nacionais e internacionais de que os trabalhadores estão a ser vítimas, pugnando por uma associação

livre, independente e que visa a defesa dos seus interesses e direitos profissionais e de cidadania.

Os sindicatos têm de agarrar para as suas fileiras esta geração cuja preparação escolar e profissional não tem precedentes e que quando confrontada com o mundo do trabalho depara com empre-



DIFICULDADES NA BANCA

A receção aos participantes começou na noite de sexta-feira no Duecitània Design Hotel, uma unidade hoteleira construída sobre o rio e onde outrora laborou uma fábrica de papel, colocando ao dispor dos seus hóspedes um conjunto bem diversificado de atividades culturais e de lazer. Logo nessa noite, uma grande festa com bar aberto e música ao vivo animou os bancários que prolongaram madrugada fora a sua boa disposição e deram azo à sua juventude e camaradagem, foliando até altas horas.

No sábado, pelas 10h00, teve lugar no Auditório da Câmara Municipal de Penela uma conferência sob o lema “Setor Bancário – Perspetivas de Futuro”, com a presença dos convidados Faria de Oliveira, presidente da APB; Jorge Gaspar, presidente do IEFP; Carlos Silva, secretário-geral da UGT, e João Catalão, diretor e membro do Conselho executivo do INV, além da presença natural do presidente da Câmara Municipal de Penela, Luís Matias, que abriu a conferência e agradeceu ao SBC a escolha de Penela como local de realização deste encontro.

O moderador, Bruno Teixeira, presidente da Comissão de Jovens da UGT, depois de terem sido feitas as apresentações pela nossa diretora, Helena Carvalheiro, deu a palavra a Carlos Silva, que na sua qualidade de secretário-geral da UGT fez o enquadramento histórico dos três Sindicatos Bancários desde a fundação da Intersindical até aos dias de hoje.

Aludiu ainda, entre outras coisas, à grande dificuldade em negociar o nosso Acordo Coletivo de Trabalho nos últimos quatro anos, fruto da denúncia total que a APB fez e a que não é alheia a questão bancária dos últimos anos – BPN, BPP, Millennium BCP, BES, etc. Os despedimentos na banca, as reformas antecipadas, a

gos escassos e, quando os há, geralmente precários.

Este Encontro insere-se exatamente na política de dar a vestir aos seus associados a tal camisola em prol de uma causa e anunciar-lhes uma sociedade mais justa e mais solidária. O SBC está apostado em mobilizar e dar voz à juventude que milita no nosso Sindicato. Esta jovem geração de bancários tem que agarrar nas suas mãos o futuro e a continuidade da sua instituição, erguendo bem alto os valores da democracia e do social, tão caros ao sindicalismo democrático.

Os sindicatos deparam-se com fragilidades enormes, fruto da dessindicalização que se tem acentuado em Portugal a partir da década de 80, quando um em cada três trabalhadores pertenciam a um sindicato. Hoje encontramos uma realidade que dá que pensar, pois se na década de 80, 59% dos trabalhadores eram sindicalizados, essa percentagem desceu assustadoramente para os atuais 11%. A crise financeira, que por sua vez dá lugar ao desemprego e à precariedade, tende a explicar esta tendência.

Se a fraqueza dos sindicatos é um dado certo, porém qual é a entidade que melhor defende os direitos laborais dos trabalhadores que não os sindicatos? É aqui que também se insere a razão de ser deste Encontro, pois queremos ganhar a juventude bancária para estas questões e para estas iniciativas sindicais a fim de assegurarem o futuro do Sindicato, que o mesmo é dizer o seu futuro.





► concertação social, a retoma da confiança e a digitalização da banca foram temas abordados na perspetiva sindical e que, digamos assim, lançaram o mote para todas as intervenções que se seguiram.

REFORÇAR QUALIFICAÇÕES

Jorge Gaspar, na sua qualidade de presidente do IEFP, começou a sua intervenção referindo a necessidade que o País tem de ter bancos bons para financiar a economia pois, na sua perspetiva, a grande dificuldade em criar emprego situa-se na falta de dinheiro, capital financeiro, para financiar as empresas e que, face a esta dificuldade, é urgente a captação de investimento estrangeiro, pois não existe em Portugal dinheiro a circular.

A formação profissional, segundo tema abordado, tem na sua opinião dois destinatários, os jovens (30%) e os desempregados de longa duração, onde desgraçadamente já aparecem jovens. O reforço das qualifica-

ções e das competências, principalmente nos desempregados de longa duração é, em sua opinião, o caminho que pode levar ao emprego.

Referiu-se ainda ao papel dos sindicatos nas questões do emprego, atribuindo-lhes a função de estabilizadores automáticos das relações laborais, aludiu à sua criatividade, e finalizou com a ideia de que a manutenção dos postos de trabalho exige a manutenção das empresas, cabendo aqui aos sindicatos a tal criatividade na contratação coletiva como amortecedor social.

A BOA ECONOMIA

Faria de Oliveira, na sua intervenção, começou por afirmar que uma boa economia é a chave do negócio bancário, pois a banca portuguesa chegou a 2007 em boa saúde financeira porque a economia funcionava bem e não havia falta de capital financeiro sendo considerada, ao tempo, das mais avançadas da Europa.

Só que, entretanto, houve grandes transformações tecnológicas na Europa, na banca e fora dela, que não conseguimos ultrapassar com a urgência necessária, ao contrário de países que foram objeto de resoluções, como a Espanha e a Irlanda, e que já se livraram dessas dificuldades.

Como causas para este estado a que a banca chegou, Faria de Oliveira aponta o legado da crise soberana, a crise recessiva e de ajustamento da economia portuguesa que gerou imparidades enormes vitimizando a banca com a destruição do seu capital financeiro, pois os bancos, em seu entender, chegaram à crise com bons níveis de aprovisionamento, mas maus para a crise. Continuou dizendo que as empresas têm que fazer a desalavancagem financeira que os bancos já efetuaram, a fim de fortalecerem o tecido empresarial, pois a banca é o reflexo da economia e vice-versa. Também em sua opinião houve grande parcimónia na utilização das verbas que a troika pôs à disposição dos bancos.

A recuperação das rentabilidades e o aumento dos proveitos são tarefas urgentes, pois na banca não há problemas de liquidez, uma vez que 54% dos recursos são já da banca. Do lado dos custos referiu que há que reduzir os custos de estrutura e de resolução. Também admitiu que a banca está perante o grande desafio que é a sua adaptação ao novo quadro da Regulação Europeia, em que a digitalização da banca, entre outros itens, deve constituir a grande prioridade. Não esqueceu o papel dos trabalhadores bancários a que chamou o esqueleto do sistema bancário.

CONFIANÇA

Finalizou o debate João Catalão, que através de uma intervenção muito peculiar, muito viva e muito irónica ao mesmo tempo, cativou o auditório, cujos temas principais foram o mundo das oportunidades, a confiança, a aprendizagem permanente, a motivação, garantindo à plateia que se os seus conselhos forem tomados a sério, também o futuro dos bancos está nas nossas mãos. ■



CONVÍVIO E LAZER

Na tarde de sábado tiveram lugar diversas atividades: visita à adega e ao lagar Encosta da Criveira, seguida de uma prova de vinhos e de queijos, visita ao Sistema Espeleológico do Dueça, visita à Villa Romana do Rabaçal, ao castelo do Germanelo e ao castelo de Penela, onde à noite teve lugar uma ceia medieval e uma representação teatral em consonância com o ambiente também medieval.

No domingo pudemos assistir a uma peça de teatro para adultos e crianças, houve uma caminhada até à nascente do rio Dueça, visita a uma quinta biológica, pinturas faciais, moldagem de balões, piscina, sauna, passeio de pônei, insufláveis, etc., etc.

Pelas 14h00 teve lugar o almoço de encerramento. Em termos de balanço este encontro de jovens foi um grande sucesso, não só pela adesão, mas sobretudo pelo desenvolvimento dos laços de camaradagem que se estabeleceram entre todos, tornando a equipa mais forte. Há que repetir, pois as coisas boas não se devem esquecer.



Reunião de Núcleos do GRAM

O que queremos do Sindicato

Sugestões, ideias, projetos. Os membros dos Núcleos não pouparam esforços para apoiar o GRAM do SBSI a corresponder às expectativas dos sócios

Texto | Inês F. Neto



O GRAM reuniu os Núcleos para uma reunião de trabalho no fim-de-semana de 20 a 22 de maio, no Centro de Férias de Ferreira do Zêzere. O objetivo foi refletir sobre as atividades realizadas e planejar novas ações que vão ao encontro das expectativas dos associados, correspondendo assim às necessidades sentidas em várias áreas, da laboral à formativa.

Depois da apresentação individual de cada Núcleo – já que desde o encontro anterior novos foram formados, como o do Funchal – as participantes debateram

temas como a importância destes grupos e quais as suas funções, formas de dinamizar atividades regionais e de divulgar as iniciativas do GRAM e do SBSI.

Foi também efetuado um balanço das ações realizadas desde o início do mandato, e discutidas sugestões para novas atividades – assunto retomado mais tarde pelos grupos de trabalho organizados.

Ao longo do fim-de-semana, os membros dos Núcleos partilharam experiências e falaram sobre as dificuldades que os trabalhadores estão a atravessar, nomea-

damente os do Novo Banco, Montepio, Oitante, BCP e CGD.

A realização deste tipo de reuniões foi muito valorizado pelas participantes, porque permite não só partilhar experiências mas também tomar consciência de que os bancários não estão sozinhos.

O programa lúdico do encontro foi igualmente bem preenchido, com uma festa no sábado à noite, um almoço junto à piscina e uma visita cultural na manhã de domingo. ■

MUITAS PROPOSTAS

Eis algumas das sugestões de atividades apresentadas pelos Núcleos:

- Formação técnica e comportamental;
- Workshops (vegetariano, comida saudável, nutrição, anti-stresse);
- Coaching (parentalidade, combate ao assédio moral e à coação, direitos laborais);
- Visitas culturais e lazer.



Centro de Férias

Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas

Super oferta

Para sócios e familiares do SBSI
e de sindicatos filiados na UGT e na FEBASE

5 dias 4 noites

Época alta

60€

16 a 30 de junho e de 1 a 15 de setembro
Preço por pessoa em quarto duplo com pequeno-almoço

94€

Preço por pessoa em quarto duplo
com pequeno-almoço incluído e meia pensão

Época especial

80€

julho e agosto
Preço por pessoa em quarto duplo
com pequeno-almoço

116€

Preço por pessoa em quarto duplo
com meia pensão

152€

Preço por pessoa em quarto duplo
com pensão completa



Centro de Férias e Formação

Casal do Zote – Bêco – 2240-208 Ferreira do Zêzere
Tel.: 249 360 200 – Fax: 249 360 290 – centroferias.formacao@sbsi.pt

N 39°45.978' W 8°19.001'



Tiro

Pontaria afinada de **Pedro Borralho**

Na terceira contagem, o concorrente do Novo Banco esteve imparável, acertando em todos os pratos lançados

A última prova antes da final do Sul e Ilhas, a contar para o Campeonato Interbancário de Tiro 2016, realizou-se no campo de Rolos, no dia 14 de maio.

Com três pranchadas de 25 pratos cada uma, esta foi uma prova de sonho para o concorrente Pedro Borralho (GDNB), que acertou na totalidade dos 75 pratos. Na segunda posição terminou Carlos

Costa, também do GDNB, com 72 pratos (24-23-25), enquanto Salvador Ribeirinha (CMBCP) alcançou a terceira posição, com o mesmo número de pratos atingidos (23-25-24).

No dia 4 de junho, em Beja, realizou-se a final do Sul e Ilhas, pelo que daremos conta dos resultados em futuras publicações. ▶

Bowling

Título regional para **Gabriel Dias**

Dez pontos separaram o segundo classificado do novo campeão do Sul e Ilhas, na final realizada nas Caldas da Rainha



A final do Sul e Ilhas do 9.º Campeonato Interbancário de Bowling disputou-se no dia 21 de maio e contou com a participação de 20 concorrentes.

No conjunto dos sete jogos, Gabriel Dias (Banco Pop.) foi o melhor classificado, com 1183 pontos, sagrando-se assim campeão regional. Com menos dez pontos, Carlos Sieuve (CEM) terminou na segunda posição, enquanto Helena Lourenço (Unicre) conseguiu o último lugar do pódio, com 1166 pontos.

Coletivamente, a vitória sorriu ao Banco Popular (Gabriel Dias, Jerónimo Fernandes e Pedro Pêla), que conseguiram 3397 pontos. Já a equipa feminina da Unicre (Helena Lourenço, Olinda Bettencourt e Fátima Ribeiro) chegou aos 2341 pontos.

Quinze concorrentes transitam para a final nacional, agendada para 5 e 6 de novembro, em Barcelos/Ovar. ▶

Pesca de Mar

José Costa campeão do Sul e Ilhas

A vitória na última prova sorriu a Manuel Pinheiro, mas no somatório foi o concorrente do Novo Banco que levantou o principal troféu. Millennium A venceu coletivamente



Peniche acolheu a final do Sul e Ilhas de mais um Campeonato Interbancário de Pesca de Mar. Na derradeira prova, Manuel Pinheiro (GDST) foi o mais feliz, conseguindo um peso total de 13460 gramas. Um pouco mais abaixo surgiu Carlos Silva (Banco BPI), com 12000 gramas, e Alberto Costa (Novo Banco) foi terceiro, com 11840 gramas.

Coletivamente, o Banco BPI 1 (Carlos Silva, Artur Silva, José Duarte e Manuel Carvalho) venceu a prova, com um acumulado de 15660 gramas e 23 pontos. O Novo Banco (Alberto Costa, José Costa, Ricardo Pernes e Pedro Lemos) foi segundo, com 17360 gramas e 49 pontos, ao passo que o Millennium A (António Abreu, António Sousa, José Bernardino e António Marques) terminou na terceira posição, com 24200 gramas e 54 pontos.

O maior exemplar do dia, um sargo com 1460 gramas, foi pescado por João Agualusa (GDST).

QUINTO LUGAR COM SABOR A VITÓRIA

O quinto lugar obtido por José Costa foi suficiente para o concorrente do Novo Banco reclamar o título de campeão regional, alcançando um total de 8420 gramas e 9 pontos. Alberto Costa foi segundo, com 9340 gramas e 12 pontos enquanto António Sousa (CMBCP) terminou na terceira posição, com 11380 gramas e 13 pontos.

A equipa Millennium A foi a vencedora por equipas, alcançando 97 pontos, os mesmo que o Banco BPI 1. O Novo Banco terminou em terceiro, com 101.

Trinta concorrentes transitam para a final nacional, agendada para 8 de outubro, na Póvoa de Varzim. ▶

Universidade Pedro Santarém



Fim do ano sénior

O papel das universidades Sénior é cada vez mais importante para todas as pessoas que no final da sua atividade profissional sintam necessidade de ocupar o seu tempo livre com atividades de carácter cultural

Texto | Mário Rúbio*

Chegados ao final de outro ano letivo, mais do que fazer um balanço de todas as atividades desenvolvidas ao longo da época escolar, importa realçar o interesse deste tipo de atividade, bem como a necessidade de captar novas matérias de utilidade para os potenciais utilizadores.

A esmagadora maioria das universidades Sénior do nosso País estão situadas em espaços cedidos por autarquias locais, de quem dependem financeiramente, dado que estas canalizam algumas ver-

bas dos seus orçamentos para desenvolvimento de atividades para a terceira idade, enquadrando-as nas universidades e permitindo assim chamar a si mais participantes, ocupando-os com atividades educativas e encontrando também outros polos de interesse para os mais idosos.

Quando se procura criar uma plataforma idêntica, em quase tudo, mas diferente na localização ou forma de captação de utentes, deparamo-nos com dificuldades várias que, por vezes, podem inviabilizar alguns projetos.

Também a dificuldade que se tem tido com a captação de formadores é uma realidade. As universidades seniores não têm verbas disponíveis, nem financiamentos oficiais que lhes permitam ter formadores pagos, pelo que a disponibilidade e voluntariado por parte destes ou existe e permite fazer um bom trabalho ou, caso contrário, o fracasso é por vezes o resultado.

Por tudo isto nos parece que o papel das universidades Sénior é cada vez mais importante para todas as pessoas que no final da sua atividade profissional, ou até

mesmo quando atinjam determinada idade, sintam necessidade de ocupar o seu tempo livre com atividades de caráter cultural, adquirindo novos conhecimentos nas mais diversas áreas.

Muitos são os que pela primeira vez têm contacto com a informática, despertando em si algo de novo e passando a ter uma ferramenta importante para o seu dia-a-dia e a capacidade de poder utilizar as novas tecnologias mantendo-se informados e capazes de dar resposta a muitos dos desafios que a vida moderna vai trazendo.

INCENTIVO AO CONHECIMENTO

No quadro atual, é demasiado importante aproveitar os conhecimentos, a boa vontade e disponibilidade de muitos em proveito de outros que delas necessitam.

É pois com estas palavras de incentivo ao conhecimento, à procura de ocupação e à partilha de saberes que desafiámos todos a estarem no próximo ano connosco.

Temos um espaço pequeno mas com as condições necessárias para atingir os objetivos propostos.

Ficar em casa não é opção válida, sair sem destino ou objetivo também não será a melhor, passar os dias sentado no banco do jardim, à porta de casa ou numa qualquer esplanada muito menos. Por isso, procurando uma resposta dentro do quadro descrito poderá ser fácil e estar até mais próxima do que se pode pensar.

As universidades Sénior representam uma das melhores soluções para a maioria das pessoas que se encontram disponíveis, tal como foi descrito anteriormente.

A participação nestas universidades, independentemente de onde estejam ou de quem as dirige, representam uma boa parte da ocupação de pessoas que continuam a estar disponíveis para adquirir ou partilhar conhecimentos.

Não nos podemos esquecer que “o saber não ocupa lugar” e, como tal, esta poderá ser uma boa forma de confirmar este provérbio popular.

Pela nossa parte demos o nosso contributo com a criação da Universidade Sénior Pedro Santarém. Cá estamos a aguardar por todos quantos nos procuram com um objetivo claro – aprender divertindo-se.

Esse será o nosso lema de sempre.

Venha aprender divertindo-se. ▶

*2.º Vice-presidente da Direção

Fundo Especial de Segurança Social dos Profissionais de Seguros

Os trabalhadores que reúnam as condições para atribuição do “subsídio de lar” deverão fazer a sua inscrição no Centro Regional de Segurança Social da sua área de residência



Texto | Mário Rúbio

Antiga Caixa Sindical de Previdência dos Profissionais de Seguros previa, no seu Regulamento, a existência de uma “conta subsídio de lar” que tinha como origem a contabilização da contribuição adicional de 1% sobre as remunerações pagas aos trabalhadores das empresas do setor de seguros, destinada ao financiamento de uma prestação pecuniária designada por “subsídio de lar”.

Esta conta, devido aos elevados montantes que movimentava bem como aos fundos que acumulava passou a ser gerida pelo Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

Entretanto, paralelamente ao subsídio de lar, começaram a ser atribuídas prestações de natureza assistencial, cujo montante varia em função das verbas anualmente libertadas com essa finalidade por despacho do membro do Governo competente e dos rendimentos dos agregados familiares dos trabalhadores de seguros que estejam em determinadas condições de carência económica.

No sentido de regulamentar a atribuição das prestações supra, bem como o valor da prestação mensal a distribuir pelos beneficiários deste fundo, foi publicada a Portaria n.º 233/90, de 29 de março, que determina as condições de atribuição dos respetivos montantes a título de “subsídio de lar” bem como as condições necessárias para acesso às prestações de apoio social.

Para melhor elucidação dos beneficiários atuais, ou dos potenciais beneficiários, está disponível on line na página da Segurança Social, um guia prático que esclarece os diversos aspetos relacionados com esta matéria.

É de toda a importância que os Trabalhadores de Seguros, independentemente da sua filiação sindical, possam usufruir deste benefício pelo que se indicam as condições de acesso às prestações designadas por “subsídio de lar”.

Assim, são beneficiários do Fundo:

a) Os trabalhadores, ativos e pensionistas, de empresas seguradoras públicas e priva-

das, nacionais e estrangeiras, mistas, mútuas, delegações gerais e agências gerais de companhias estrangeiras, bem como de empresas de mediação que explorem a atividade de seguros ou resseguros;

b) Os trabalhadores da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (Ex-Instituto de Seguros de Portugal) da Associação Portuguesa de Seguradores e Associação Portuguesa dos Produtores Profissionais de Seguros e de qualquer outra Associação que venha a ser criada, conexa com a atividade seguradora ou em substituição das existentes;

c) Os trabalhadores dos sindicatos que representem os trabalhadores da atividade seguradora, desde que incluídos nos contratos coletivos do setor.

No que respeita às condições de atribuição deste benefício, os beneficiários enquadráveis numa das alíneas anteriores, deverão:

a) Ser casados, ou em situação de facto equivalente;

b) Sendo solteiros, separados, divorciados ou viúvos, tenham descendentes a seu cargo enquanto mantiverem o direito ao abono de família;

c) Mantém ainda direito ao subsídio de lar os beneficiários referidos em a) ou os respetivos cônjuges ou equiparados que enviúvem posteriormente à data a partir da qual estejam cumpridas as condições de atribuição do subsídio.

Convém esclarecer que o facto de um beneficiário não receber o abono de família, situação frequente dado o montante de rendimentos auferidos, não invalida a situação de direito ao abono de lar, desde que as condições de acesso ao abono de família estejam reunidas. Ou seja, o facto de ter direito a abono de família (mesmo sem o receber) dá-lhe automaticamente direito ao abono de lar.

Por outro lado, as prestações de “apoio social” poderão ser atribuídas para os seguintes casos:

a) Internamento em lares ou colocações familiares do beneficiário ou elemento do seu agregado familiar;

b) Situação determinante da necessidade de complementarização das participações em despesas de saúde;

c) Internamento hospitalar;

d) Deficiências de que resulte a necessidade de ensino especial, quer nas situações determinantes do direito de educação especial, quer noutras situações que, por razões sociais, mereçam tal apoio;

e) Desemprego, enquanto se mantiver o vínculo do beneficiário ao Fundo Especial.

Não obstante, a atribuição destas prestações, carece de organização de processo, junto do Centro Regional de Segurança Social da área de residência do beneficiário, e ainda posterior aprovação da Assistente Social respetiva.

Como já se referiu atrás, a atribuição destes subsídios é feita independentemente da filiação sindical dos trabalhadores, sendo, no entanto, obrigação dos Sindicatos do Setor fazer o acompanhamento e dar toda a assistência possível aos seus filiados na candidatura e atribuição das prestações solicitadas.

No caso do Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora o Departamento Jurídico está em condições de prestar todo o aconselhamento e apoio nas divergências que possam vir a surgir aquando da atribuição ou até suspensão ou cessação destes subsídios.

Finalmente os trabalhadores que reúnam as condições supra para atribuição do designado “subsídio de lar” deverão fazer a sua inscrição junto do Centro Regional de Segurança Social da sua área de residência mediante o preenchimento do requerimento próprio.

Para uma melhor informação recomendamos a leitura atenta da Portaria n.º 233/90, de 29 de março ou do Guia Prático do Subsídio de Lar disponível no site da Segurança Social www.seg-social.pt, estando os serviços do STAS inteiramente disponíveis para prestar todo o apoio e esclarecimentos necessários.

Assim, se tem direito e ainda não requereu o “subsídio de lar” poderá e deverá fazê-lo quanto antes. ■



**Ligue já: 226 102 247
962 257 715**

Scooter de mobilidade



**AS NOSSAS SCOOTERS
SÃO CERTIFICADAS PELO:**



Compre com toda a confiança,
com 5 anos de garantia e
assistência em sua casa.



Vários modelos disponíveis



Fácil de desmontar em segundos e colocar no seu carro ou táxi.

A nova scooter de mobilidade da **EuroSénior** é uma scooter elétrica colorida, repleta de estilo, desenhada para todos os que valorizam um estilo de vida independente. Graças ao sistema inovador, único no mercado, a scooter de mobilidade pode ser desmontada fácil e rapidamente sem recurso a ferramentas, para transportar na mala do automóvel. Prepare-se para passear descontraidamente na Scooter da **EuroSénior**!

Não fique mais em casa: saia e vá às compras, passear, ao café, visitar os seus amigos ou familiares, sem estar limitada a alguém. Os materiais utilizados na scooter da **EuroSénior** são sólidos e de qualidade, aptas para todas as idades, peso, condições de mobilidade e para quem quer uma vida independente.

**EXPERIMENTE EM SUA CASA
sem custo e sem compromisso**

**Ligue já: 226 102 247
962 257 715**

ou envie o cupão por correio gratuito

**Adquira um novo estilo de vida com as
scooters de mobilidade EuroSénior**

Os dados fornecidos destinam-se apenas a apoio administrativo e estatístico, não serão em circunstância alguma cedidos a terceiros. Pode exercer o seu direito de acesso, rectificação ou eliminação dos mesmos, para EUROSENIOR Rua de Grijó nº 72, 4150-384 Porto.

Ref.160 **Ou envie este cupão dentro de um envelope:**

☐ **Sim, desejo receber mais informações sobre as scooters.**

Envie para: Remessa Livre 1101. Loja CTT Pedro Hispano, 4102-960 Porto

Nome:

Morada:

Código-Postal: Tel:

Dt Nascimento: Tlm:

Não se preocupe com o envio, é GRATUITO para si!