



7

Além do ACT
Febase quer
aumentos salariais

Negociação coletiva

Depois da crise, novos desafios



ONU: Marcelo considera
Guterres "o melhor
para o cargo"

20



Eleições no STAS
este mês



Ficha Técnica

Propriedade:

Federação do Setor Financeiro
NIF 508618029

Correio eletrónico: revista.febase@gmail.com

Diretor:

Delmiro Carreira – SBSI

Diretores Adjuntos:

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

Conselho Editorial:

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

Editor:

Elsa Andrade

Redação e Produção:

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

Revisão:

António Costa

Grafismo:

Ricardo Nogueira

Execução Gráfica:

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

Tiragem: 60,424 exemplares (sendo
5,424 enviados por correio eletrónico)

Periodicidade: Mensal

Depósito legal: 307762/10

Registado na ERC: 125 852

A publicidade publicada e/ou inserta
na Revista Febase é da total
responsabilidade dos anunciantes

17 SBSI – Bancários do Sul e Ilhas

20 STAS – Actividade Seguradora

24 SISEP – Profissionais de Seguros

26 SBN – Bancários do Norte

30 SBC – Bancários do Centro

SINDICAL | SECRETARIADO

Contratação continua a "mexer" 4

CONTRATAÇÃO | BANCA

Febase entrega proposta de ACT para o Montepio 5

ACT será adaptado para a Parvalorem 5

CGD: sem pressões para sair 6

Febase reclama aumento salarial nas IC
não subscritoras do ACT 7

Oitante quer manter postos de trabalho 7

CONTRATAÇÃO | SEGUROS

Continuam outorgas de adesão ao ACT 2016 8

QUESTÕES | JURÍDICAS

Créditos laborais e coimas 10

DOSSIÊ | NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM PORTUGAL

Da quase extinção ao reerguer da esperança 11

O Memorando do nosso descontentamento 12

Limitações legais à negociação 13

Ainda é possível salvar a contratação coletiva? 15

TEMPOS LIVRES | NACIONAL

Surfcasting: Título absoluto para Fernando Antão 16

Pesca de Rio: Luís Valério sagrou-se campeão nacional 16



Aníbal Ribeiro

Cá estão os contribuintes a suportar os erros dos banqueiros, que neste caso [CGD] são nomeados pelos governos, por confiança ou camaradagem

Mais uma história de irresponsabilidade e incompetência

Quando pensávamos que a “bernarda” já tinha passado, eis-nos perante mais uma tragédia financeira. Depois de anos de governança entregue “ao arco do poder”, o maior banco português tem de ser recapitalizado em mais de quatro mil milhões de euros...

Ou seja, mais um rombo nas contas públicas, ou a acrescentar ao défice – e cá estão os contribuintes a suportar os erros dos banqueiros, que neste caso são nomeados pelos governos, por confiança ou camaradagem.

Durante anos, os governos nomearam gestores e administradores da CGD acomodando interesses e financiando não a economia de forma diferenciada – que é para isso que deve existir um banco público – mas clientelas e investimentos sem garantias reais de retorno do capital investido.

Estranhamente, e perante o gigantesco buraco que se vai destapando na CGD, os partidos optam pela divergência ideológica e não querem conhecer os responsáveis de mais uma história de irresponsabilidade e incompetência.



A negociação coletiva, aos mais diversos níveis, foi o tema que mais intervenções suscitou na reunião do Secretariado da Febase, no Porto

A reunião do Secretariado da Febase, realizada dia 27 de setembro, no Porto, esteve especialmente centrada na contratação coletiva.

Neste âmbito, Teixeira Guimarães comunicou terem sido enviadas cartas aos bancos não subscritores do ACT do setor bancário assinado recentemente com diversas instituições de crédito e publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 29, de 8 de agosto.

O envio daquelas cartas deveu-se à circunstância de nem todos os bancos se regerem pelo mesmo instrumento de regulamentação coletiva, o que, em última análise, distorce a concorrência no seio do setor e deixa desprotegidos um elevado número de trabalhadores, uma vez que, sem essa convenção, é aplicado o Código do Trabalho.

A maioria das missivas, no entanto, ainda não obteve qualquer resposta, pelo que foi decidido enviar novas vias, solicitando, desta feita, a marcação de uma reunião com cada IC não subscritora do ACT, após o que, gorando-se eventualmente as negociações, o processo será encaminhado para os serviços competentes do Ministério do Trabalho, para respetiva intervenção.

TABELA SALARIAL

No que diz respeito à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária das IC abrangidas com acordos de empresa (AE) – CGD, BCP, CCAM e BIC – a situação encontra-se da seguinte forma:

- CGD – foi recebida a informação de que os normativos aprovados no Orçamento de Estado para o corrente ano impedem esta IC de proceder a qualquer aumento salarial. Não obstante, a Febase estranha tal leitura, uma vez que ainda recentemente foi aprovada a liberalização do pagamento de salários à administração agora empossada. Assim, no entendimento da Federação, trata-se claramente de dois pesos e duas medidas, o que considera anómalo, pelo que tentará esclarecer rapidamente este assunto com a nova administração;

- BCP, CCAM e BIC – foi recebida a informação de que pretendem efetuar alterações às convenções que regem estas IC, pelo que a Febase aguarda o envio das propostas, a fim de iniciar as respetivas negociações.

Por outro lado, foram analisadas as questões relacionadas com as comissões de acompanhamento dos fundos de pensões e com as alterações recentemente introduzidas à legislação vigente, com a aprovação da lei 147, de 9 de setembro de 2015, que altera significativamente a forma de participação dos sindicatos naqueles órgãos.

Paulo Alexandre, por sua vez, informou que foram contactadas a Parvalorem e a Oitante, que não enviaram propostas de AE com base no ACT recentemente acordado, propostas essas que refletiriam a realidade de cada uma das empresas, dado não serem instituições de crédito.

Quanto ao Montepio Geral, as negociações para a elaboração de um AE encontram-se a decorrer com normalidade.

SEGUROS: MAIS ADESÕES AO ACT

O ponto da situação da contratação no setor segurador foi feito por Patrícia Caixinha. Assim, continuam a chegar pedidos de adesão ao ACT de 2016, por parte de entidades que não estiveram sentadas à mesa das negociações e que, por conseguinte, não subscreveram o acordo. Na sequência desta situação, têm sido efetuadas várias outorgas.

Por outro lado, prossegue o diálogo com as AGEAS – antiga AXA –, que também não estiveram à mesa das negociações. Neste caso, a negociação está a ser realizada em conjunto com o sindicato da CGTP, mas os avanços não têm sido os espectáveis, situação que se pensa agora poder ser invertida.

Entretanto, vão ser retomadas as negociações com a APROSE – Associação Portuguesa de Mediação Profissional de Seguros, que adquiriu a Associação de Corretagem –, esperando os Sindicatos que até ao final do ano esteja concluído o processo.

SINDICATO ÚNICO

O Secretariado abordou a questão do sindicato único, tendo sido decidido que as Direções dos cinco Sindicatos constituintes da Federação devem caminhar no sentido de limar os pontos que se encontram em divergência na proposta de estatutos. ■

Febase entrega proposta de ACT para o Montepio

Os Sindicatos da Febase e o Montepio iniciaram as negociações para um Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) para o grupo.

A reformulação da proposta sindical já foi apresentada

Textos | Inês F. Neto

A Febase apresentou à administração do Montepio uma reformulação à proposta de Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) para o grupo – que abrangerá os trabalhadores da Caixa Económica do Montepio Geral, Montepio Crédito e Montepio Valor –, tendo em atenção as normas internas do banco.

Face a este novo documento, a administração pediu a suspensão da reunião já agendada, de forma a poder analisar a proposta sindical.

Neste momento aguarda-se o reinício das negociações.

No encontro anterior, realizado a 13 de setembro, o grupo negociador do Montepio adiantou que iria retirar o Anexo IX da sua proposta, o que significa abandonar a pretensão de cortar os salários dos trabalhadores das três instituições.

Este recuo do Montepio explica-se pelo desconforto causado no seio dos sindicatos dadas as consequências para os trabalhadores, já que uma medida desta natureza causa mal-estar e descontentamento, que naturalmente se reflete no clima laboral.

CONGELAMENTO SALARIAL

Para evitar essa situação, a instituição considerou outras opções. Assim, em alternativa, apresentou à Febase uma nova proposta, na qual sugere o congelamento dos atuais salários por um período de três anos.



Em resposta, os Sindicatos da Febase solicitaram a apresentação formal da nova proposta por escrito, de forma a poderem analisá-la.

Nessa reunião, as partes iniciaram ainda o debate do clausulado do futuro ACT do grupo Montepio Geral, o que decorreu com a naturalidade esperada.

É expectativa dos negociadores sindicais que este processo decorra com celeridade.

Recorde-se que em julho, no mesmo dia em que foi assinado o novo ACT do Setor Bancário, o Montepio informou a Febase de que a instituição não iria subscrever a convenção coletiva, propondo, em contrapartida, a negociação de um acordo próprio.

Face a esta posição e depois da troca entre as partes das respetivas propostas, a negociação formal teve então início.

Logo que haja desenvolvimentos, os Sindicatos informarão os respetivos associados. ■

ACT será adaptado para a Parvalorem

Federação encetou contactos com a administração da Parvalorem, tendo em vista a negociação de um Acordo de Empresa (AE)

A pesar do anúncio da Febase de que a Parvalorem procederá à assinatura do ACT, a situação alterou-se, pelo que será negociado um Acordo de Empresa.

Os Sindicatos da Febase encetaram contactos com a administração da Parvalorem, tendo em vista a negociação de um Acordo de Empresa (AE) que abranja os seus trabalhadores.

O objetivo é negociar uma adaptação do ACT, de forma a adequar o clausulado que, face às especificidades da empresa, não tem aplicação prática. Foi dado como exemplo o crédito à habitação, uma vez que a Parvalorem não concede crédito.

Assim, a administração da Parvalorem comprometeu-se a apresentar um texto expurgado das matérias que, em sua perspetiva, não se lhes aplicam.

Os Sindicatos da Febase aguardam a todo o momento a entrega da proposta, para que se inicie a negociação de um Acordo de Empresa. ■



CGD: sem pressões para sair

A administração da Caixa garantiu à Febase que o processo de reestruturação contemplará apenas reformas antecipadas e rescisões. A Federação pretende também aumentos salariais

Uma delegação da Febase – composta por Rui Riso, Mário Mourão e Aníbal Ribeiro – foi recebida pela administração da CGD no dia 14 de setembro, em resposta ao pedido de reunião para esclarecimento do anunciado plano de reestruturação da instituição, bem como da matéria correlacionada.

António Domingues, presidente do Conselho de Administração, explicou detalhadamente o enquadramento em que decorre o plano de recapitalização em curso e discorreu sobre a forma como será desenvolvido o plano de reestruturação, que passará única e exclusivamente por reformas antecipadas e rescisões por mútuo acordo.

Relativamente às reformas antecipadas, lembrou que continua a decorrer o plano horizonte, desconhecendo-se o seu resultado final.

“A garantia é que só sairá da Caixa quem não quiser ficar, quer nas rescisões por mútuo acordo, caso venham a acontecer, quer nas reformas antecipadas, que vão continuar”, adiantou Rui Riso.

O secretário-geral da Febase e presidente do SBSI acrescentou ser provável que haja uma alteração nas regras das reformas antecipadas, uma vez que nos últimos meses centenas de trabalhadores saíram do banco através de um processo semelhante, pelo que terão de ser dadas novas condições para que mais trabalhadores queiram sair.

SEM NÚMEROS CONCRETOS

Segundo referiu o presidente da CGD, o plano não se encontra ainda completamente desenhado, pelo que não é possível apontar o número de trabalhadores ou de balcões a reduzir. Só após a recapitalização do banco avançará a reestruturação, adiantou.

Durante a reunião, o dirigente referiu que as “pessoas estão francamente entusiasmadas” e a “grande missão” agora é a recapitalização do banco – nisso “será posta toda a energia”.

Para Rui Riso, “é importante que este processo [de recapitalização] se conclua em paz, porque também acalma as preocupações sobre o sistema financeiro português”.

Assim, e como é prioritária a recapitalização da CGD, ficou agendada nova reunião entre as partes após a conclusão desse processo, para que os Sindicatos possam obter todas as explicações sobre a diminuição do número de trabalhadores.

TABELA SALARIAL

Entretanto, em resposta à missiva da Febase sobre a tabela, a administração explicou que os normativos aprovados no Orçamento do Estado para o corrente ano impedem a Caixa de proceder a qualquer aumento salarial.

A Federação estranha tal leitura, uma vez que ainda recentemente foi aprovada a liberalização do pagamento de salários à administração agora empossada. Assim, no entendimento da Febase, trata-se claramente de dois pesos e duas medidas – o que considera anómalo –, pelo que tentará esclarecer rapidamente este assunto com a nova administração.

Como sempre, os Sindicatos da Febase divulgarão aos respetivos associados toda a informação relevante, através dos meios habituais. ■



Febase reclama aumento salarial nas IC não subscritoras do ACT

Considerando a necessidade de um tratamento equitativo entre todos os trabalhadores do setor, a Febase enviou um pedido de adesão ao ACT às instituições não subscritoras, e outro, de negociação salarial, às IC com convenções coletivas próprias

Tendo em vista um tratamento equitativo entre todos os trabalhadores, reformados e pensionistas do setor, a Federação do Setor Financeiro – Febase – enviou um pedido de negociação de aumento da tabela salarial e cláusulas pecuniárias às administrações do Millennium BCP, da CGD, da FENACAM e do BIC.

Uma segunda solicitação seguiu para as instituições não subscritoras do ACT do setor bancário ou de qualquer outra convenção coletiva celebrada com os Sindicatos da Febase, convidando-as a aderir ao acordo coletivo.

Estas iniciativas vêm na sequência da subscrição do novo Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) para o setor bancário, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE) n.º 29, de 8 de agosto de 2016, um mês após a assinatura entre as partes.

Recorde-se que o Acordo contempla um aumento da tabela salarial, das cláusulas de expressão pecuniária e das pensões

de reforma e de sobrevivência em 0,75%, sendo que a sua aplicação terá efeitos retroativos a janeiro deste ano e novamente aplicado em igual percentagem em janeiro de 2017.

Até ao momento, a maioria das missivas ainda não obteve qualquer resposta, pelo que a Febase decidiu enviar novas vias, solicitando, desta feita, a marcação de uma reunião com cada IC não subscritora do ACT ou de outro IRCT.

Se esta iniciativa for frustrada, gorando-se assim as negociações, o processo será encaminhado para os serviços competentes do Ministério do Trabalho, para respetiva intervenção.

Os Sindicatos da Federação informarão os trabalhadores seus associados da evolução destes processos. ■

CONVITE À ADESAO

São estas as 22 instituições a quem a Febase solicitou a adesão ao ACT: Banco Cofidis, Banco CTT, Banco BNP Paribas Corporate Institucional Banking, Credit Suisse (Luxemburgo) Sucursal Portugal, Caixa Económica da Misericórdia de Angra do Heroísmo, BNP Paribas Personal Finance SA, Banco Efisa SA, Unicre SA, Deutsche Bank Sucursal Portugal, Dexia Sabadell Sucursal Portugal, ITAU BLC Sucursal Portugal, Banco Invest SA, Banco BAI Europa SA, Banco Finantia SA, Banco Português de Gestão SA, Banco U. Carregosa SA, Bank of China (Luxemburgo) Sabon Branch, Banco Privado Atlântico Europa SA, Banco de Investimento Global SA, Citybank Europa PLC Sucursal Portugal, Banco de Negócios Internacional (Europa) SA, Banco Primus SA.

Oitante quer manter postos de trabalho

A administração garantiu à Febase que não existirão despedimentos. E a proposta de AE está praticamente concluída

Os Sindicatos da Federação e o Conselho de Administração da Oitante voltaram a reunir-se dia 4 de outubro, para debater a situação laboral na empresa.

A Febase questionou os responsáveis sobre os problemas que mais afetam os trabalhadores, entre os quais assume especial importância o seu futuro na empresa após a migração das contas do ex-Banif para o Santander Totta.

Em resposta, a administração informou que o processo prolongar-se-á por algum tempo, garantindo que após a sua conclusão os trabalhadores continuarão ao serviço da Oitante. A empresa mantém-se apostada em assegurar o emprego de todos, nomeadamente com a criação de uma Unidade de Negócios, de forma a não serem desperdiçados o saber e formação dos trabalhadores. Relativamente a outras preocupações, os responsáveis adiantaram não ter ainda uma

resposta definitiva sobre a manutenção do crédito à habitação, por estarem em negociações com o Santander. Quanto às rescisões de contrato, o processo continua aberto para quem esteja interessado, apesar de o objetivo para este ano ter sido praticamente atingido.

NEGOCIAÇÕES DO AE

Por outro lado, a proposta de Acordo de Empresa (AE) está quase concluída.

Recorde-se que o objetivo da Febase é chegar a um entendimento comum sobre a adaptação do ACT do setor bancário, de forma a adequar o clausulado que, face às especificidades da Oitante, não tem aplicação prática.

Na reunião de dia 4, os responsáveis informaram que a sua proposta está já finalizada, faltando somente a aprovação formal do Conselho de Administração, o que sucederá até ao final deste mês. A proposta foi elaborada com base no ACT, dela constando, entre diversas matérias, cláusulas referentes ao SAMS e outras que enquadram as especificidades da empresa, como é o caso da Segurança Social. ■

Continuam outorgas de adesão ao ACT 2016



Neste momento, 47 empresas já subscreveram o acordo coletivo do setor

O ACT publicado em 29 de janeiro de 2016 continua a ser outorgado por empresas que não estiveram na mesa das negociações e, portanto, não o subscreveram na altura.

Neste momento contam-se com mais nove adesões, perfazendo um total de 47 empresas outorgantes.

A portaria de extensão do ACT foi publicada no dia 8 de julho de 2016 e abrange apenas as relações de trabalho entre as entidades empregadoras outorgantes do acordo coletivo e respetivos trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes, facto que explica, em parte, a vontade das empresas não subscritoras manifestarem a sua formal adesão ao Acordo Coletivo de Trabalho.

Relativamente a este aspeto, pese embora as empresas não aderentes ao ACT sejam de pequena dimensão, os Sindicatos da Febase continuarão a insistir para que a formalização de um acordo (coletivo ou de empresa) seja uma realidade.

AGEAS: NEGOCIAÇÕES PROSSEGUEM

Depois do período de férias, as negociações com a AGEAS para a celebração de um Acordo de Empresa foram retomadas. À mesa desta negociação encontram-se os três sindicatos do setor segurador.

A próxima reunião está agendada para o dia 14 de outubro, sendo expectativa da Febase que a morosidade sentida até ao momento seja superada.

MEDIAÇÃO E CORRETAGEM: APROSE ACEITA NEGOCIAR

Após dois anos de interregno, as negociações com este setor vão ser retomadas. Nessa altura as negociações decorriam com uma das duas associações existente no setor: a ANACS, entretanto fundida com a APROSE, tendo as negociações ficado suspensas. Presentemente, após o processo de fusão das duas entidades, as negociações serão desencadeadas com a APROSE.

É expectável que até ao final do ano o processo esteja concluído, sendo um objetivo comum a existência de um novo contrato coletivo em 2017.

Importa referir que este setor de atividade conta com cerca de vinte mil trabalhadores, a quem importa que as suas relações de trabalho sejam devidamente regulamentadas. ▀

EMPRESAS SUBSCRITORAS

Eis as 47 empresas outorgantes do ACT:

Açoreana Seguros SA; Caravela – Companhia de Seguros SA; Compagnie Française D'Assurance por le Commerce Extérieur – COFACE – Sucursal em Portugal; Companhia de Seguros Allianz Portugal SA; Companhia de Seguros Tranquilidade SA; Companhia Española de Seguros y Reaseguros de Crédito y Caución, S.A.U (Sucursal em Portugal); COSEC – Companhia de Seguros de Créditos SA; Crédito Agrícola Vida – Companhia de Seguros SA; Crédito Agrícola Seguros, Companhia de Seguros de Ramos Reais SA; Europ Assistance Portugal; Fidelidade Assistência – Companhia de Seguros SA; Fidelidade – Companhia de Seguros SA; Generali – Companhia de Seguros SA; Generali Vida SA; Groupama Seguros SA; Groupama Seguros de Vida SA; Lusitania, Companhia de Seguros SA; Lusitania Vida, Companhia de Seguros SA; Liberty Seguros SA; Mapfre Seguros Gerais SA; Médis – Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde SA; Metlife Europe Limited – Sucursal em Portugal; Multicare – Seguros de Saúde SA; N Seguros SA; Ocidental – Companhia Portuguesa de Seguros SA; Ocidental – Companhia Portuguesa de Seguros de Vida SA; Prevoir Vie Groupe Prévoir SA; Real Vida Seguros SA; Santander Totta Seguros – Companhia de Seguros de Vida SA; Seguros Logo SA; T-Vida, Companhia de Seguros SA; Via Directa – Companhia de Seguros SA; Associação Portuguesa de Seguradores; Aide Assistência Seguros y Reaseguros SA; Zurich – Companhia de Seguros de Vida SA; Zurich Insurance plc. – Sucursal em Portugal; Inter Partner Assistance SA; Mapfre Seguros Vida SA; Barclays Vida y Pensiones, Companhia de Seguros SA; Victoria – Seguros SA; Prevision Sanitaria Nacional – Mutua de Seguros y Reaseguros a Prima Fija – Sucursal em Portugal; Bankinter Seguros de Vida, SA de Seguros e Reaseguros – Sucursal em Portugal; Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF); Companhia Española de Seguros de Crédito a la Exportation Sociedad Anónima Acompañia Seguros y Reaseguros – Sucursal em Portugal; Aegon Santander Portugal Vida – Companhia de Seguros de Vida SA; Mapfre Asistencia – Companhia Internacional de Seguros y Reaseguros SA; Financial Insurance Company Limited.



CONCURSO FOTO FEBASE

Fotos apuradas no mês de julho



"Nostalgia"
Cristina Mestre



"As flores da minha rua"
José Pinto



"Flor de cacto"
Manuela Viola



"Sonho de criança"
Rui Gonçalves



"Selvagem"
Domingos Silva



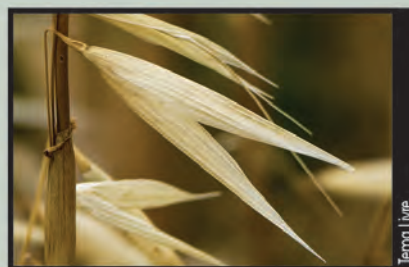
"Caminho para o céu"
José António Guimarães



"Macro"
José Barreiro



"London Eye"
Carlos Santos



"O mundo em zoom"
Jorge Alves



"W&B"
José Veiga



"Macro III"
José Barreiro



"Renovação para a recordação"
José Proença



www.fotofebasel6.blogspot.com

FEBASE

SBC

SBN

SBI

SISP

STAS

Créditos laborais e coimas

A alteração ao Código do Trabalho estabelece responsabilidade acrescida de administradores, diretores e gerentes

Texto | Gouveia Coelho*

Foi publicada no Diário da República (DR) de 26 de agosto a Lei 28/2016, que altera pela décima primeira vez (!) o Código do Trabalho (CT)¹. Esta lei, que entrou em vigor no dia 23 de setembro p.p., alterou os art.ºs 174 e 551 do CT, bem como o art.º 16 do Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (Lei 102/2009, de 10/09, que já vai agora na sexta versão) e o art.º 13 do DL 260/2009, que altera o Regime Jurídico do Exercício e Licenciamento das Agências Privadas de Colocação e das Empresas de Trabalho Temporário.

A alteração ao art.º 174 do CT consistiu numa profunda alteração do seu n.º 2, que já previa a responsabilidade subsidiária do utilizador pelos créditos do trabalhador aos primeiros 12 meses de trabalho e pelos encargos sociais correspondentes.

A nova norma desse n.º 2 estendeu agora a responsabilidade subsidiária aos gerentes, administradores ou diretores quer das empresas de trabalho temporário, quer das empresas utilizadoras, sem o limite temporal de doze meses. Essa responsabilidade abrange os créditos do trabalhador e os correspondentes encargos sociais, bem como as eventuais coimas relativas aos mesmos créditos e encargos.

De notar que também são englobadas na mesma responsabilidade as sociedades que se encontrem em relação de

participações recíprocas, de domínio ou de grupo com empresa contratante ou o dono da obra dos serviços de trabalho temporário.

A alteração do art.º 551 consistiu na modificação do seu n.º 4, que já previa a responsabilidade solidária do contratante de serviços de trabalho temporário pelas contraordenações laborais aplicadas ao subcontratante que execute todo ou parte do contrato nas instalações daquele ou sob responsabilidade do mesmo.

A nova redação da norma estende a responsabilidade pelo cumprimento das disposições legais e por eventuais violações cometidas pelo subcontratante aos gerentes, administradores ou diretores do mesmo contratante ou dono da obra.

A alteração do art.º 16 do Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho consistiu em acrescentar-lhe o n.º 5, que estende igualmente ao dono da obra ou empresas utilizadoras ou adjudicatárias de obra ou serviço, bem como aos gerentes, administradores ou diretores, a responsabilidade solidária pelas violações das disposições legais relativas à segurança e saúde dos trabalhadores temporários, dos que forem cedidos ocasionalmente ou dos trabalhadores de empresas prestadoras de serviços, cometidas durante o exercício da atividade nas suas instalações. A responsabilidade solidária abrange também o pagamento das respetivas coimas.

A alteração do art.º 13 do Regime Jurídico do Exercício e Licenciamento das Agências Privadas de Colocação e das Empresas de Trabalho Temporário vai no mesmo sentido de responsabilizar os gerentes, administradores ou diretores pelo incumprimento das obrigações legais relativas aos trabalhadores, bem como pelo pagamento das respetivas coimas.

O DR, que publica a Lei 28/2016, apresenta-a como “combate às formas modernas de trabalho forçado”, expressão esta que foi repetida vezes sem conta pela comunicação social. É estranho, excessivo e sem rigor tal referência – “trabalho forçado” –, qualificação que, obviamente, não pode ser aplicada a todo o trabalho prestado pelas empresas de trabalho temporário ou por todas as agências privadas de colocação de trabalhadores...

Por fim, poderia perguntar-se ao legislador por que é que a responsabilização de administradores, diretores e gerentes, por créditos e coimas laborais não foi então estendida a todas as empresas.

Estas breves notas sobre a última alteração do CT talvez justificassem uma referência a outras normas laborais que já consagravam algum tipo de responsabilização de administradores, diretores ou gerentes por créditos laborais, o que terá de ficar para uma próxima oportunidade, dadas as limitações de espaço que nos foram impostas. ▀

*Advogado do SBN

¹ Neste texto, Código do Trabalho ou CT é sempre o publicado em 2009





Da quase extinção ao reerguer da esperança

Desde a crise de 2008 que a negociação coletiva tem vindo a sofrer desgaste, tendo-se deteriorado bastante com a presença da troika no nosso País. Com as sucessivas alterações ao Código do Trabalho, a austeridade e a mudança de políticas, a negociação coletiva esteve ligada à máquina mas sobreviveu, enfrentando agora uma série de desafios para que possa voltar a ser um instrumento essencial na defesa dos direitos dos trabalhadores. Irá ainda a tempo?

Textos | Pedro Gabriel

Para melhor compreendermos as alterações no regime da contratação coletiva importa abordar as modificações que o Código do Trabalho sofreu, nomeadamente desde 2009, já em plena crise. Como acentua a professora e investigadora do ISCTE Maria da Paz Campos Lima no estudo “O desmantelamento do regime de negociação coletiva em Portugal, os desafios e as alternativas”, publicado nos Cadernos do Observatório em setembro e que serve de base a este dossiê, o Código do Trabalho de 2009 introduziu modificações importantes no que diz respeito à descentralização da negociação coletiva, permitindo que estruturas representativas dos trabalhadores (sindicais ou não sindicais) nas empresas com mais de 500 trabalhadores negociassem acordos coletivos, desde que com mandato sindical.

Além disso, reduziu a vigência das convenções coletivas através do regime específico de caducidade, incluindo cláusulas, fazendo depender a cessação da sua vigência de substi-

tuição por outras convenções e estabeleceu o regime de banco de horas e horários concentrados a serem definidos por convenções coletivas, e o regime de adaptabilidade individual dos horários de trabalho.

DESCENTRALIZAÇÃO

No setor público, incluiu-se, pela primeira vez, o direito de negociar convenções coletivas, tendo o mesmo estatuto legal que as convenções do setor privado. No entanto, a matéria salarial foi excluída do seu âmbito de regulação, ou seja, o direito de negociação mantinha-se mas não o direito de celebrar convenções.

Na primeira fase do ciclo de austeridade iniciado em 2010, o Governo socialista de então estabeleceu novas medidas com implicações sobre a negociação coletiva no setor público: o bloqueio da negociação coletiva sobre salários, através do congelamento de salários e carreiras, e a introdução de cortes nos salários nominais acima de 1500 euros.

No setor privado, as medidas previstas não se concretizaram devido à

demissão do Primeiro-Ministro e consequente queda do Governo.

O Acordo Tripartido de 2011 – assinado pelos parceiros sociais, com exceção da CGTP – previa que determinadas matérias pudessem ser reguladas a nível de empresa, através da negociação com estruturas representativas dos trabalhadores, prevendo ainda a diminuição do limite da dimensão da empresa de 500 para 250 trabalhadores, acima do qual as estruturas representativas dos trabalhadores com mandato sindical podiam negociar acordos. O objetivo era claro: descentralizar a negociação coletiva.

BLOQUEIO

A erosão da negociação coletiva acelerou de forma substancial após o Memorando de Entendimento com a troika, bem como de um conjunto de medidas adicionais criadas pelo novo Governo PSD/CDS, que bloquearam totalmente a negociação coletiva sobre salários no setor público e viram o número de convenções setoriais negociadas anualmente descenderem de forma drástica no setor privado. ▀

O Memorando do nosso descontentamento



As exigências do Memorando de Entendimento negociado com a troika incidiram sobre a negociação coletiva em vários domínios:

- 1 – Definição de políticas salariais no setor público;
- 2 – Salário mínimo nacional;
- 3 – “Reformas estruturais” do quadro legal regulador da negociação coletiva;
- 4 – Matérias suscetíveis de serem reguladas pelas convenções coletivas como a compensação por despedimento, a organização do tempo de trabalho e a remuneração do trabalho extraordinário. (ver quadro 1)

Nas chamadas “reformas estruturais”, o Memorando acolhia as propostas do Acordo Tripartido mas acrescentava-lhe duas novidades: a menção exclusiva às Comissões de Trabalhadores para efeito de negociação na empresa; e a possibilidade desta negociação ocorrer sem mandato sindical. Estas duas medidas conjugadas colidiam com a Constituição Portuguesa, que estabelece que só os sindicatos têm competências no âmbito da negociação coletiva.

O documento introduzia ainda outras duas novidades: a restrição da extensão das convenções coletivas com base na representatividade das partes e a redução do período de vigência e sobrevivência das convenções coletivas.

MEDIDAS ADICIONAIS

Se as medidas incluídas no Memorando de Entendimento já faziam com que o objetivo da negociação coletiva sofresse um duro revés, as introduzidas pelo Governo ameaçavam extinguir por completo este instrumento.

No setor público, além do congelamento dos salários nominais exigidos pela troika, houve medidas adicionais:

- Prolongamento até 2015 do corte nos salários nominais acima de 1500 euros, entre 3,5% e 10%;
- Corte de 50% no subsídio de Natal em 2011 e no subsídio de Natal e de férias em 2012 (interrompido em 2013 devido à sua inconstitucionalidade);
- Aumento do período normal de trabalho semanal de 35 para 40 horas, sem aumento de salário;
- Bloqueio, em 2014 e 2015, de perto de 500 convenções coletivas assinadas na administração local repondo o horário semanal de 35 horas (bloqueio considerado inconstitucional em outubro de 2015).

MEMORANDO DA TROIKA

MEDIDAS COM INCIDÊNCIA DIRETA E INDIRETA NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Medidas incidindo diretamente sobre salários (incidência indireta na negociação coletiva)

Setor público – Congelamento de salários em termos nominais e congelamento de carreiras; Salário mínimo – ajustamento do montante apenas quando justificado pela evolução económica e do mercado de trabalho e após acordo no quadro da revisão do programa.

Medidas incidindo diretamente sobre a negociação coletiva (visando o ajustamento salarial de acordo com a produtividade ao nível das empresas)

Definição de critérios para a extensão das convenções com base na representatividade das partes e considerando as suas implicações para a posição competitiva das empresas não filiadas; Redução da sobrevivência das convenções coletivas caducadas, mas não substituídas por novas; Diminuição do limite da dimensão da empresa acima do qual as comissões de trabalhadores podem concluir acordos de empresa para 250 trabalhadores; Possibilidade das comissões de trabalhadores negociarem as condições de mobilidade funcional e geográfica e os regimes dos tempos de trabalho; Inclusão nos contratos coletivos setoriais de disposições, ao abrigo das quais as comissões de trabalhadores podem celebrar acordos a nível da empresa sem a delegação sindical.

Medidas incidindo no mercado de trabalho com particular impacto em matérias também reguladas por convenções coletivas

Legislação de proteção do emprego; Redução das compensações por cessação de contrato de trabalho; Regimes dos Tempos de Trabalho; Adoção do regime laboral do “banco de horas”, por acordo mútuo entre empregadores e trabalhadores negociado ao nível da empresa; Redução da remuneração por trabalho suplementar e eliminação do descanso compensatório por trabalho suplementar.

Quadro 1

Se no setor público, o Tribunal Constitucional conseguiu intervir em alguns casos, no privado, as medidas adicionais introduzidas alteraram a formulação prevista no Memorando. Novas medidas, além das definidas pela troika nos domínios do mercado de trabalho, fixação de salários e negociação coletiva, foram também acrescentadas.

CADUCIDADE E SOBREVIGÊNCIA

Contra todas as recomendações na altura, o Governo reduziu o período de validade das convenções coletivas de 5 para 3 anos e o período de sobrevivência de 18 para 12 meses.

Da parte das entidades patronais, a caducidade das convenções coletivas não é inocente: ou força a negociação

O EXEMPLO NA BANCA

Os mecanismos que visavam a descentralização referem-se a uma realidade que pouco tem a ver com a portuguesa. As bases para uma “descentralização organizada” – com presença de sindicatos fortes, ausência de competição sindical e forte influência sindical nas empresas – não existem em Portugal, o que levou a que medidas que mobilizam atores não sindicais (Comissões de Trabalhadores ou Comissões Sindicais) para as novas formas de negociação não tenham tido impacto.

Em Portugal, foram apenas três os casos em que Acordos de Empresa (AE) e Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) definiram em matérias específicas a relação entre si ou com convenções de âmbito setorial.

Um deles é o AE do BNP Paribas, estipulando que são incorporadas no AE as matérias introduzidas no ACT do setor bancário que vinculem o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas e digam respeito às matérias de exercício da atividade sindical – transferência do trabalhador para outro local de trabalho, subsídios de férias e Natal e assistência médica, o que significa uma forma de articulação com respeito pelo ACT.

de novas convenções a partir do zero, na perspetiva de definição de novas normas que lhes sejam mais favoráveis, ou permite, no quadro do parale-

lismo de convenções, substituí-las por outras mais favoráveis ao lado patronal, e nalguns casos assinadas por sindicatos minoritários. ▶

Limitações legais à negociação

Além das medidas com impacto direto no setor público, o Governo PSD/CDS acrescentou outras às exigidas pela troika, com impacto nas condições e remuneração do trabalho e na negociação coletiva:

- Redução do período de férias e o corte de quatro feriados, sem compensação;
- Sobreposição temporária da lei às convenções coletivas – estabelecendo a nulidade das disposições das convenções coletivas que definem montantes superiores à lei no caso da compensação por despedimento e suspendendo por dois anos as disposições das convenções coletivas que definem montantes superiores aos da lei na remuneração do trabalho suplementar;
- Regime de banco de horas individual – em parte prevista no Memorando – mas indicando explicitamente a



negociação individual do banco de horas entre trabalhador e entidade patronal;

- Possibilidade de suspensão das convenções coletivas nas empresas em situação de crise – podem ser suspensas temporariamente em situação de crise empresarial, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras

ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa, desde que tal medida seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

COBERTURA

Vários estudos indicam que Portugal é um dos países que apresentam mais ▶

Quadro 2

**CONVENÇÕES COLETIVAS EM VIGOR E TRABALHADORES ABRANGIDOS
SEGUNDO O TIPO DE CONVENÇÃO E TAXA DE COBERTURA (2008-2014)**

Indicadores	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
N.º de trabalhadores abrangidos por Contratos Coletivos de Trabalho – CCT (milhares)	2245,5	2122,6	2035,1	1979,5	1775,8	1752,6	1802,1
N.º de trabalhadores abrangidos por Acordos Coletivos de Trabalho – ACT (milhares)	87,0	86,9	92,3	92,4	97,1	97,7	97,0
N.º de trabalhadores abrangidos por Acordos de Empresa – AE (milhares)	91,2	93,8	92,6	89,1	82,5	80,1	80,0
Total	2423,7	2303,2	2220,0	2161,1	1955,4	1930,4	1979,1
Emprego total (Trabalhadores por Conta de Outrem - TPCO) – Quadros Pessoal (milhares)	2894,5	2759,4	2599,5	2553,7	2387,4	2384,1	2458,2
Taxa de cobertura convenções em vigor (%)	83,7	83,5	85,4	84,6	81,9	81,0	80,5

erosão e ataque à negociação coletiva, especialmente no número de convenções atualizadas e respetiva cobertura. (ver quadro 2 e 3)

A estratégia de “flexibilidade salarial descendente”, que esteve na base do bloqueio da extensão das convenções, teve efeitos dramáticos na negociação coletiva.

Algumas associações patronais resistiram em atualizar salários como meio para fazer descer os salários reais, enquanto outras não estavam dispostas a negociar aumentos salariais quando sabiam que as convenções não seriam estendidas ao conjunto das empresas.

QUEDA

Em 2008, cerca de 1 milhão e 895 mil trabalhadores estavam abrangidos pela atualização da negociação coletiva. A partir de 2012, esse número desceu de forma acentuada para perto de 250 mil, tal como o número de AE atualizados.

Entre 2009 e 2011, em média, 50% dos trabalhadores do setor privado viram as convenções que regulam os seus termos de emprego atualizadas, enquanto em 2012, esta percentagem desce para 17%, abrangendo em 2013 e 2014 apenas 10%.

SALÁRIOS

A conjugação do congelamento do salário mínimo com a descida do número de convenções atualizadas e do número de trabalhadores abrangidos por atualizações salariais tornou o cenário ainda mais dramático.

A percentagem de trabalhadores por conta de outrem (TPCO) abrangidos anualmente por aumentos salariais convencionais, que constituía à volta de 47% nos três primeiros anos da crise, desceu para 13%, 8% e 9% em 2012, 2013 e 2014, respetivamente. (ver quadro 4).

As medidas implementadas previstas e não previstas no Memorando traduziram-se numa redução significativa dos salários via cortes salariais na função pública, congelamento do salário mínimo e não atualização salarial no âmbito da negociação coletiva.

Segundo a OCDE, Portugal está entre os 10 países onde os salários são mais baixos, tendo a nona média salarial mais baixa entre 35 países. Em contrapartida, é um dos que tem maior carga horária. ▶

Quadro 3

CONVENÇÕES COLETIVAS ATUALIZADAS
SEGUNDO O TIPO, NÚMERO DE TRABALHADORES ABRANGIDOS E TAXA DE COBERTURA (2008-2015)

Indicadores	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
N.º de CCT	172	142	141	93	36	27	49	65
N.º de ACT	27	22	25	22	10	19	23	20
N.º de AE	97	87	64	55	39	48	80	53
Total	296	251	230	170	85	94	152	138
N.º de Portarias extensão	145	102	116	17	12	9	13	36
N.º de trabalhadores abrangidos (milhares)	1894,8	1397,2	1407,1	1242,2	404,8	241,5	246,6	568,9
Emprego total (TPCO – Quadros Pessoal (milhares)	2894,5	2759,4	2599,5	2553,7	2387,4	2384,1	2458,2	
Taxa de cobertura convenções atualizadas (%)		65,5	50,6	54,1	48,6	17,0	10,1	10,0

Fontes: DGERT/Relatórios sobre Regulamentação Coletiva (2009-2015); Quadros de Pessoal (2008-2015).
Taxa de cobertura (cálculo da autora).

Quadro 4

CONVENÇÕES COLETIVAS ATUALIZADAS E DINÂMICA SALARIAL (2008-2015)

Indicadores	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
N.º de trabalhadores abrangidos por atualizações dos salários convencionais	1704,1	1303,4	1294,57	1202,9	306,2	186,6	213,7	495,1
Em % do total dos TPCO – Quadros Pessoal	58,9	47,2	49,8	47,1	12,8	7,8	8,7	
Período médio de eficácia das tabelas salariais (meses)	18,7	13,7	15,9	15,9	19,9	30,7	37,1	43,6
Variação salarial nominal média intertabelas anualizada	3,1	2,9	2,4	1,5	1,4	1,0	1,0	0,7
Variação salarial média deflacionada	0,5	0,5	2,3	0,3	0,5	-1,6	-0,4	-0,2

Fontes: DGERT/Relatórios sobre Regulamentação Coletiva (2009-2015); Quadros de Pessoal (2008-2015).



Ainda é possível salvar a contratação coletiva?

Com a entrada em cena de um novo ciclo político e consequentes medidas, a negociação coletiva recebeu um balão de oxigénio essencial. Mas os desafios ainda agora começaram

As medidas tomadas nos primeiros meses de Governo PS prometeram virar a página da austeridade e algumas, nomeadamente as que dizem respeito à recuperação de rendimentos dos trabalhadores e famílias, podem vir a influenciar positivamente a negociação coletiva, defende a socióloga Maria da Paz Campos Lima.

É o caso das medidas com incidência no setor público com a reversão já observada e prevista dos cortes nos salários nominais, a reposição do limite máximo semanal de 35 horas ou, abrangendo todos os trabalhadores, a reposição dos quatro feriados eliminados em 2012.

Pretende-se com isto não só travar mas inverter o processo de desvalorização interna e de ajustamento com base na desvalorização do trabalho e da destruição de direitos laborais e sociais.

O aumento do salário mínimo para 530€ causou impacto nos salários dos trabalhadores, recuperando-lhes algum poder de compra e eventualmente estimulando uma atualização das grelhas salariais das convenções coletivas, sobretudo nos setores em que o salário convencional da categoria mais baixa corresponde ao salário mínimo.

DESAFIOS

A reflexão sobre o estado a que chegou a negociação coletiva em Portugal terá de ter em conta vários aspetos. No setor público, a negociação no que diz respeito a salários e carreiras tem sempre associada a questão do custo, numa altura em que o cumprimento do défice ganha especial relevância e as pressões europeias tendem a apelar a uma continuidade das restrições, que limitam o direito à negociação coletiva na função pública em matérias com incidência salarial.

No setor privado, o quadro legal da negociação coletiva pode favorecer ou limitar a negociação setorial e a sua articulação com a negociação de empresa, favorecer ou limitar a cobertura das convenções coletivas, incluindo ou excluindo trabalhadores, fortalecer ou enfraquecer os atores envolvidos e promover ou enfraquecer substancialmente a qualidade dos acordos alcançados no plano da proteção e direitos dos trabalhadores.

EQUILÍBRIO

O nível de desequilíbrio atingido em anos anteriores justifica a necessidade de encontrar alternativas tendo em conta três princípios fundamentais:

- O princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador;
- O princípio da extensão das convenções coletivas estritamente baseado no interesse público e na inclusividade;
- O princípio de que uma convenção só termina quando é substituída por outra, isto é, por acordo entre as partes signatárias.

Além disso, as disposições que permitem a suspensão das convenções coletivas em contexto de crise empresarial e as disposições permitindo a negociação individual entre trabalhador e empregador, sobrepondo-se às normas coletivas, devem ser integralmente eliminadas, uma vez que encorajam o unilateralismo patronal.

A prioridade das entidades patronais deve passar por mais e melhor educação e formação profissional de qualidade e no seu reconhecimento, vitais para melhorar a produção, a qualidade da gestão, da organização do trabalho e dos produtos e serviços. ■



Título absoluto para Fernando Antão

O concorrente da CGD foi quem mais pescou na derradeira prova realizada em Santo André. Coletivamente, o Santander Totta fez a festa

A Praia do Porto Carretas, em Santo André, acolheu a final nacional dos Encontros Interbancários de Surfcasting, com a participação de 46 concorrentes oriundos do SBSI, SBC e SBN.

Numa prova dividida em três zonas, o novo campeão saiu da zona B. Fernando Antão (CGD/SBSI) conseguiu 2329 gramas, superiorizando-se a Jorge António (Santander Totta/

SBSI), com 536 gramas, e Manuel Oliveira (Millennium bcp/SBN), com 402.

Na zona C, Francisco Manata (BPI/SBC) chegou aos 1469 gramas, o que lhe valeu o segundo posto da geral. José Sá, com 1083 gramas, e João Feira, com 509, ambos do Santander Totta/SBSI, conseguiram o segundo e terceiro lugares nesta zona, respetivamente.

Rui Nunes (BPI/SBC) classificou-se em terceiro lugar da geral após alcançar 1326 gramas na zona A, contra 854 gramas de Manuel Pinheiro (Santander Totta/SBSI) e 804 gramas de João Agualusa (Santander Totta/SBSI).

De referir que o maior exemplar pescado, um robalo de 823 gramas, foi conseguido por José Sá.

SANTANDER CONQUISTA TÍTULO POR EQUIPAS

O GDST1/SBSI, de Jorge António, Manuel Pinheiro e João Feira, venceu coletivamente ao conseguir um acumulado de 1899 gramas e 7 pontos. O segundo posto foi para o Banco BPI/SBC (Francisco Manata, Rui Nunes e Rui Prata), com 2843 gramas e 9 pontos. Já a terceira posição ficou para o GDST2/SBSI (José Sá, João Agualusa e Silverio Velez), com 2008 gramas e 11 pontos. ▶



Inscrições abertas
para todos os colegas
do setor segurador e bancário
incluindo familiares

Disciplinas:
Redes sociais;
Desenvolvimento pessoal;
Oficinas de lazer;
Workshops vários;
Consultas de coaching

USPS – Universidade Sénior Pedro Santarém
Avenida Almirante Reis n.º 133, 5.º andar,
1150-015 Lisboa
Email: uspedrosantarem@stas.pt
Telefone: 211 383 593

Fernando Seara tratado no Hospital e Centro Clínico

Prestígio do SAMS/SBSI reconhecido no exterior

Conhecido político e advogado, presença constante na comunicação social como comentador de futebol, Fernando Seara não poupa elogios ao SAMS do SBSI.

Numa crónica do jornal A Bola publicada em agosto, intitulada “Graças ao Futebol”, o fervoroso adepto do Benfica enaltece a forma “competente e tranquila” da equipa que o operou e acompanhou



A revista Febase publica um excerto da crónica de Fernando Seara no jornal desportivo A Bola, e também disponível no seu facebook, nomeadamente o que se refere ao SAMS.

(...) «Todos temos a consciência que não é preciso ser médico para conhecer a importância da saúde. Mas só pensamos nela quando estamos doentes. Sabemos todos que a saúde é fonte de prazer e de bem-estar. Sabemos naquilo que diz respeito à saúde que muitas vezes somos negligentes. Assumo que foi o meu caso.

Mas graças ao futebol acredito, acredito mesmo, que se “chegou a tempo”.

Na simpática e acolhedora Casa da Ínsua, ali em Penalva do Castelo, o Tó Rique, amigo de uma vida, olhou para um sinal do meu nariz e após um efusivo abraço no final do Portugal – Croácia, avisou-me, com a cumplicidade da Benedita, que “teríamos que olhar para isso!” Durante a Feira de São Mateus!

Poucos dias depois o Amigo do coração e ilustre e reconhecido cardiologista Joaquim Barbosa fotografou, sem me aperceber, o sinal em Marselha antes do Portugal – Polónia. E disse-me com a serenidade única que me tranquiliza que “temos que ver isso rapidamente”.

Palavras similares àquelas que o querido Eduardo Barroso, sempre diligente e sempre atento, me dirigira no final de mais um simpático repasto e de mais um fraterno encontro.

O futebol foi a advertência. Foi o sinal de aviso! Foi o “cartão vermelho”! Foi por causa e graças ao futebol que a Doutora Nádia Castanheira e toda a competente, eficaz e tranquila equipa do SAMS – do Hospital à Clínica – me operou.

O diagnosticado carcinoma leva-me a acreditar que foi graças ao futebol, e aos seus múltiplos momentos de encontros, que será “destruído” a tempo.

Mas neste tempo temos de conciliar as paixões com a saúde e importa ter bem presente a máxima que nos ensina que “manter a saúde mediante um regime muito rígido é uma doença fastidiosa”. E tendo a consciência, como me adverte o meu Bom e permanente Amigo Paulo Cardoso, que “estar de boa saúde é condição elementar de tranquilidade”!

Como escreveu Schopenhauer, nos seus Aforismos sobre a sabedoria da vida, de um modo geral, “nove décimos da nossa felicidade repousam sobre a saúde. Quando a temos, tudo constitui uma fonte de prazer”! Prazer e não dor. O meu lema.



Por mim graças ao futebol – e aos seus momentos de encontro com Amigos de cores diferentes e que nunca esquecerei! – tenho bem presente as sábias palavras do Padre António Vieira: “Quando considero na vida que se usa, acho que nem vivemos como mortais nem vivemos como imortais. Não vivemos como mortais, porque tratamos das cousas desta vida como se esta vida fosse eterna. Não vivemos como imortais, porque nos esquecemos tanto da vida eterna como se não houvera tal vida”.

Muita vida sentimos e pressentimos na cerimónia de abertura dos Jogos. Cerimónia que foi uma festa popular. Que juntou, tal como na Garota de Ipanema, pista e bancadas. Sedução e superação. Não há medalhas no desfile. Mas há sonhos que se cumprem. E tantos homens e tantas mulheres cumpriram naquelas horas de festa e de partilha muitos sonhos.

Por mim cada momento de desporto é força e ilusão. Mas também emoção e paixão. E, acima de tudo, vida. A vida que me continuará a permitir abraçar, com carinho e amor, os que me estão mais próximos. Bem próximos.

E escutar, com emoção, o Joaquim dizer que quer “cinco pedras de gelo”. Com a consciência que foram elas e por elas, e graças ao futebol que nos juntou, que a Vida (me) nos sorri. Esta Vida. A nossa Vida! Bem hajam futebol!» ▶

Karting

Évora recebeu meia-final

Na derradeira prova antes da final do Sul e Ilhas, igualmente já realizada, Carlos Gonçalves obteve a melhor classificação entre 25 concorrentes

A meia-final do 19.º Campeonato Interbancário de Karting realizou-se no dia 24 de setembro, em Évora, tendo em vista o apuramento dos concorrentes à final do Sul e Ilhas, entretanto realizada no dia 8 de outubro, em Palmela.

Com um total de 42 pontos, Carlos Gonçalves (Santander Totta) terminou na primeira posição, mercê dos 27 pontos trazidos da primeira fase a que se juntaram 15 nesta meia-final.

Em segundo lugar ficou Domingos Coragem (CCAM), com 40,5 pontos, 31,5 da primeira fase mais 9 desta prova. O último



lugar do pódio ficou para José Feliciano (Unicre), com 40 pontos (25+15).

Na quarta posição, Luís Simões (B. Popular) obteve 37,5 pontos, 32,5 trazidos da fase anterior e 5 desta segunda fase. O quinto posto foi para Nuno Rosa (Millennium bcp) com um total de 32 pontos (21+11).

Carlos Gonçalves liderou assim uma extensa lista de 20 pilotos que lutaram pelo título regional em Palmela.

Os resultados completos da final do Sul e Ilhas e da final Nacional (15 de outubro, em Viana do Castelo) serão dados em futuras publicações. ▶

Convívios de pesca e tiro animam sócios



Portalegre teve um mês de setembro bem divertido, com as atividades desportivas a serem pretexto para muito convívio e boa disposição

A Secção Regional de Portalegre promoveu um convívio de pesca de rio no dia 10 de setembro, na Barragem do Maranhão, em Avis, e um de tiro aos pratos, no dia 17, no Campo de Tiro dos Fortios, em Portalegre.

Marcados pela componente lúdica e pelo espírito de camaradagem, os convívios proporcionaram belos momentos a todos os participantes. O resultado é o que menos importa merecendo, ainda assim, o devido destaque.

Na pesca de rio, a vitória sorriu a Luís Rodrigues (CCAM), terminando João Feira (Santander Totta) na segunda posição e José Vinagre (Millennium bcp) na terceira.

Já no tiro aos pratos, António Moura (Millennium bcp) ficou em primeiro lugar enquanto Custódio Pereira (Santander Totta) e Manuel Coelho (SBC) arrecadaram o segundo e terceiro lugares, respetivamente. ▶



Olinda Bettencourt representa Portugal no Qubica World

A desportista da Unicre, que já foi campeã do SBSI na modalidade, estará este mês em Shanghai a lutar pela vitória do País

A prova portuguesa da famosa competição de bowling, o Torneio Qubica World, teve lugar nos dias 3 e 4 de setembro, em Ovar. Com uma grande prestação, Olinda Gaiato Bettencourt (GDCT Unicre) terminou na primeira posição, tendo garantido ainda o pas-saporte para a final mundial da competição.

A 52.ª edição do Qubica AMF Bowling World Cup realiza-se de 14 a 23 de outubro, no Hao's Bowling, em Huangpu, Shanghai.

Olinda Bettencourt, que já foi campeã do Campeonato de Bowling do SBSI, representará o nosso País. ▶

Golfe de luto

Nelson Neto, um dos principais impulsionadores do golfe no SBSI partiu no dia 3 de setembro, deixando um grande exemplo de dedicação e empenho em prol do Sindicato

Com mais de 40 anos de associado do SBSI, Nelson Neto era uma figura reconhecida entre os praticantes de golfe e não só.

Após reformar-se do Banco BPI, aceitou o convite que lhe foi dirigido pelo Pelouro dos Tempos Livres do Sindicato para organizar e arrancar com uma modalidade desportiva até então inexistente no quadro das várias modalidades ao dispor dos sócios. Estava dado o primeiro passo para a criação do campeonato de golfe. Como grande apaixonado e praticante da modalidade, Nelson Neto, sócio n.º 9035 do SBSI, deitou mãos



à obra e arrancou com o 1.º Torneio da Ordem de Mérito do SBSI e o 1.º Torneio Nacional de Golfe. Decorria o ano de 2004.

Seguiram-se 12 anos de colaboração com o Sindicato, participando na organização de mais de 60 provas de golfe.

À família enlutada e a todos os que com ele privaram, o SBSI apresenta as mais sentidas condolências. ▶

Especial eleições



Dia 27 de outubro
VOTE



Editorial

Como possivelmente recordam, em 2012, mais precisamente a 31 de maio, realizaram-se as eleições para as estruturas Nacionais, Distritais, Regionais e nas Empresas.

Tendo como meta a criação dum sindicato único, é pois chegada a altura de no próximo dia **27 de outubro**, através de mais um ATO ELEITORAL, voltarmos a eleger os nossos representantes na estrutura do STAS: Mesa da Assembleia Geral e do Conselho Geral, Conselho Geral, Direção, Conselho Fiscal, Conselho de Disciplina, Direções Distritais e Delegados Sindicais.

Face às constantes alterações e novos desafios que o mundo laboral enfrenta,

com sucessivas limitações aos direitos e à dignidade daqueles que, pelo seu trabalho, são na realidade o motor deste País, a vossa efetiva mobilização e participação no próximo ato eleitoral é um importante contributo para dar mais força àqueles que irão liderar o nosso SINDICATO nos próximos 4 anos.

Apresenta-se a sufrágio apenas uma lista para todos os órgãos sindicais, cuja apresentação está incluída nas páginas seguintes.

Conforme foi divulgado, poderão exercer o direito de voto através de uma das seguintes vias: presencialmente, nos locais de voto que brevemente irão ser divulga-

dos, ou por correspondência, conforme a vossa preferência.

Colegas, porque somos uma classe consciente e organizada, porque pretendemos uma liderança reforçada e estratégica para o nosso Sindicato, e também porque as razões atrás referidas, justificam a importância da vossa participação no próximo ATO ELEITORAL.

DIA 27 DE OUTUBRO, A SUA PARTICIPAÇÃO ATRAVÉS DO VOTO É FUNDAMENTAL! VOTE!

O Presidente da Assembleia Eleitoral
José Alfredo L. Val-Figueira

Lista de todos nós



DIREÇÃO NACIONAL

Presidente	Carlos Alberto Marques	Ref. - Fidelidade
1.º Vice-Presidente	José Luís Coelho Pais	Ref. - Fidelidade
2.º Vice-Presidente	Mário José Rúbio de Oliveira e Silva	Allianz Portugal
Vogal	Leonel Alexandre Cosme Jorge dos Santos	Açoreana
Vogal	Marina de Sousa Baeta Paixão	Victoria
Vogal	Patrícia Alexandra Silva Bento Caixinha	Fidelidade
Vogal	Sílvia Marina Gomes Nunes	Zurich Vida
Suplente	Dulce Alexandra de Sousa Santos Medley	Allianz Portugal
Suplente	Paulo Jorge Santos Gonçalves	Fidelidade
Suplente	Ricardo João de Oliveira Marques	Jovens Seguros
Suplente	Vítor Manuel Costa Alegria	Multicare

Especial eleições

Lista A

Programa de Ação da “Lista de Todos Nós” “Mudar, Inovar, Unir, Crescer”

Temos vindo a assistir a profundas transformações na sociedade portuguesa que afetam, inevitavelmente, o setor financeiro em geral e, em particular, o setor segurador.

Os últimos anos caracterizaram-se por uma profunda austeridade que conduziu ao empobrecimento generalizado do país e dos(as) portugueses(as), penalizou empresas e trabalhadores(as), bloqueou a contratação coletiva, impôs cortes nos salários e nas pensões, contribuiu para o aumento do desemprego e da pobreza, aprofundou as desigualdades sociais, e foi responsável por uma vaga de emigração idêntica à que se registou nas décadas de 50 e 60.

A imposição das 40 horas de trabalho semanal, a redução do número de trabalhadores(as) no ativo, despedimentos e rescisões, o aumento do trabalho precário e a contínua precarização das relações laborais, o bloqueio na contratação coletiva, são alguns dos temas que têm marcado ultimamente a agenda e a ação sindical.

Nos últimos anos fomos, e somos ainda, confrontados com vendas, aquisições e fusões de grandes grupos financeiros sendo o atual panorama do setor segurador bem distinto do que até aqui estávamos habituados.

Num contexto crescente de instabilidade e insegurança torna-se necessário adaptar. Adaptarmo-nos a uma nova realidade. Adaptarmo-nos aos desafios que surgem. Essa adaptação implica **MUDAR**. Mudar de perspetiva, mudar de estratégia, mudar o rumo.

Mudar com o objetivo de **INOVAR** é o grande desafio e a proposta da **LISTA DE TODOS NÓS**. Inovar os nossos serviços, inovar o nosso conhecimento, inovar o modo como comunicamos, inovar a forma como servimos aqueles(as) que nos depositam a sua confiança, inovar no sentido de acompanhar as novas necessidades.

A inovação passa por construir laços fortes e criar sinergias que nos permitam crescer: **UNIR** é também um dos pilares da **LISTA DE TODOS NÓS**, unir para crescer, unir para nos tornarmos mais fortes na defesa dos direitos dos(as) trabalhadores(as). Membro fundador da CGTP-IN em 1970 e em 1978 fundador da UGT, o STAS acredita e defende a união sindical. A criação de um Sindicato Único no setor financeiro pretende fortalecer o poder e a atividade sindical. Porque acreditamos que a “união faz a força”.

CRESCER porque queremos continuar a crescer, consigo, com os outros... crescer

é aprender e a **LISTA DE TODOS NÓS** é isso mesmo... crescer em conjunto!

A defesa dos(as) trabalhadores(as) continua a ser a nossa prioridade para o próximo mandato. Focados nas quatro palavras de ordem – **Mudar, Inovar, Unir, e Crescer** – propomos como objetivos as seguintes linhas de atuação:

CONTRATAÇÃO COLETIVA

- Manter a via do diálogo e da negociação;
- Introduzir melhorias no ACT do setor;
- Promover a negociação direta com as empresas que ainda não são subscritoras do recente ACT;
- Negociação de ACT's e AE's com mediadores, corretores, empresas de peritagem e demais empresas ligadas ao setor;
- Continuar a pugnar pelos interesses e direitos dos(as) trabalhadores(as) no local de trabalho, reforçando as condições instrumentais necessárias conducentes à negociação coletiva sem tabus e sem complexos;

Lista de Todos Nós





- Contactos com os(as) trabalhadores(as) nas empresas;
- Reuniões com a DRH e Administrações das empresas;
- Reforçar a nossa posição nas reuniões de negociação coletiva junto da central sindical e do governo.

PROTOCOLOS

- Aumentar o número de protocolos e parcerias;
- Negociar novos benefícios para os(as) associados(as), através de protocolos e parcerias nacionais em articulação com a FEBASE, dando continuidade ao projeto em curso.

INFORMAÇÃO

- Pugnar para que se verifique uma comunicação mais eficaz entre o sindicato e os(as) seus(suas) associados(as);
- Reforçar a divulgação da informação das redes sociais, website e mailings junto dos(as) associados(as);
- Manter a edição da Corrente – a newsletter do STAS e melhorar os seus conteúdos abrindo a participação e contributos dos(as) associados(as);
- Reforçar a imagem do Sindicato.

UNIVERSIDADE SÊNIOR

- Captar novos(as) formadores(as) em regime de voluntariado;
- Dar continuidade à promoção da Universidade Sénior Pedro Santarém;
- Realizar novas parcerias e proporcionar atividades diversificadas aos(as) alunos(as);

- Promover projetos de apoio no âmbito social a desenvolver pelos diversos intervenientes da US.

DESPORTO, LAZER E TURISMO

- Organizar o Concurso de Fotografia Anual (FOTO FEBASE);
- Atribuir prémios e promover a exposição do Concurso de Fotografia (FOTO FEBASE);
- Criar diversas Atividades Outdoor (Caminhadas FEBASE);
- Desenvolver e participar em várias atividades desportivas destinadas aos(as) sócios(as);
- Proporcionar aos(as) filhos(as) dos(as) nossos(as) associados(as) a plena participação nas atividades da Jovens Seguros, entidade criada para a realização de campos de férias e outras iniciativas de cariz semelhante.

APOIO JURÍDICO

- Apoiar e esclarecer os(as) sócios(as) em todos os problemas e questões laborais e extralaborais;
- Interpor ações contra empresas quando tal se justifique;
- Acompanhar os processos judiciais;
- Emitir Pareceres;
- Reunir com a DRH e Administrações das empresas na defesa dos direitos dos(as) trabalhadores(as).

FORMAÇÃO

- Defender ativamente os interesses sociais, económicos, formativos e culturais dos(as) nossos(as) associados(as);
- Promover formação sindical diversa (ações de formação no contexto da sindicalização);
- Realizar ações de formação técnica para os(as) nossos(as) associados(as).

IGUALDADE

- Criar uma Comissão para a Igualdade de Género na Atividade Seguradora (CIGAS);
- Desenvolver a realização de atividades, debates, intercâmbio de ideias e experiências, promovendo a participação de Mulheres e Homens nesta temática;

- Instituir a introdução de linguagem inclusiva nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
- Promover práticas de igualdade no setor;
- Elaborar estudos sobre as igualdades/desigualdades no setor;
- Contribuir para a resolução de problemas específicos de igualdade de género;
- Prestar esclarecimentos diversos sobre a questão da igualdade;
- Denunciar e combater todas as formas de discriminação pessoal, salarial e profissional.

SINDICALIZAÇÃO

- Aumentar e potenciar a sindicalização – angariação de novos(as) sócios(as);
- Reforçar a importância da sindicalização;
- Visitar empresas para o contacto e proximidade com os(as) trabalhadores(as) em geral e com os(as) sócios(as) em particular.

FEBASE/SINDICATO ÚNICO

- Continuar a participar ativamente no desenvolvimento da união sindical no setor financeiro, nomeadamente na constituição do sindicato único.

INSTITUCIONAL

- Fomentar as relações institucionais com organizações sindicais nacionais e estrangeiras, e organizações governamentais e empresariais, com total independência e respeito pela sua condição;
- Manter a representação e participação nos diversos órgãos da UGT, FEBASE, JOVENS SEGUROS.

Estas são as propostas de ação sindical da **LISTA DE TODOS NÓS** para o quadriénio 2016 – 2020.

JUNTOS seremos cada vez mais, um

Sindicato
Transparente
Ativo
Solidário



Escolher um caminho, investir na Formação!

Ao adquirir certificação em mais cinco áreas formativas, o Sindicato inicia o seu Plano de Formação Não Financiada. Novos cursos decorrem este semestre

Neste último trimestre de 2016, o SISEP iniciou mais um percurso de formação um pouco por todo o País e, com ele, um Plano de Formação Não Financiada.

Com a ajuda dos formadores, tenta-se criar um leque apelativo de formação certificada quer para os antigos formandos que terminaram o seu percurso formativo no SISEP, quer para clientes individuais que procuram o Sindicato para expandir os seus conhecimentos em diferentes áreas de formação.



A preocupação do SISEP em evoluir como entidade formadora certificada tem sido sempre uma constante ao longo dos anos, procurando expandir o seu horizonte formativo, explorando novas áreas, recrutando ativamente formadores especialistas preparados para atender às necessidades dos formandos.

TOTAL DE 16 ÁREAS DE FORMAÇÃO

Em setembro, o SISEP obteve a certificação pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) a cinco novas áreas de formação – segurança e higiene no trabalho, formação de professores, línguas e literaturas estrangeiras, serviço de apoio a crianças e jovens e trabalho social e de orientação – elevando para 16 o total de áreas em que o Sindicato é certificado.

O SISEP continua a apoiar os jovens que não encontram no ensino regular uma alternativa para o seu futuro, apresentando uma oferta educativa de qualidade, em protocolo com o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), com equivalência ao 12.º ano e nível 4 de qualificação profissional, no sistema aprendizagem.

MAIS AÇÕES DE APRENDIZAGEM

Este semestre o SISEP oferece diversas ações de aprendizagem nas áreas da informática, da gestão e administração, do comércio e da hotelaria e restauração.

No âmbito de uma parceria com a Junta de Freguesia de Benfica, o SISEP vai desenvolver pela segunda vez uma ação na área de hotelaria e restauração, desta vez pelo sistema de aprendizagem, cujas sessões práticas irão decorrer na moderna cozinha do bairro da Boavista, totalmente equipada, envolvendo jovens moradores do bairro e da freguesia.

E claro, o SISEP tem investido fortemente na formação de novos profissionais dos seguros, principalmente no que toca à aprendizagem por meio de novas tecnologias. Através de parcerias com outras entidades, oferece formação à distância, contribuindo para a renovação do setor. ▶





ACT possibilita **apoio escolar**

Texto | Diogo Tavares

Os trabalhadores abrangidos pelo ACT 2016 do setor segurador beneficiam de uma compartição monetária nas despesas escolares dos seus educandos. O apoio deve ser solicitado ao respetivo empregador até 30 de novembro

As aulas começaram e muitos jovens e crianças retomaram o seu ciclo de escolaridade e aprendizagem. Para os pais, isto implica, claro, um retorno à rotina e um investimento substancial para assegurar que os seus filhos tenham tudo o que precisem para o seu sucesso.

Isso implica gastos adicionais de diferentes naturezas, que vão de livros a material escolar e outros gastos.

A concretização formal do novo ACT 2016 (que substituiu o CCT de 2012) entrou

em pleno vigor a 1 de janeiro deste ano para os trabalhadores sindicalizados nos sindicatos subscritores desta convenção coletiva: STAS e SISEP.

Este Acordo está atualmente subscrito por mais de quarenta empresas, e todos os trabalhadores do setor da atividade seguradora que estejam abrangidos pelo ACT 2016 poderão, até 30 de novembro deste ano, pedir aos respetivos empregadores uma compartição monetária nas despesas escolares dos seus educandos.

VALORES

Antes de mais é útil relembrar deste direito a quem dele o usufrui, e que será sempre uma mais-valia para abater os gastos da retomada do ano letivo.

O valor desta compartição varia entre 40€, 70€ e 110€, de acordo com o ciclo de ensino básico que o educando frequenta, e é cumulativo com o número de educandos que os trabalhadores tenham a seu cuidado.

Não só pela importância global do ACT 2016, mas também pelo papel que desempenhou na sua formulação, o SISEP encoraja os trabalhadores da atividade seguradora a tirar partido destes apoios escolares, assim como todas as regalias sindicais frutos do acordo formulado. ▶



Comissão Sindical de Empresa do BIC

Banco foca ação no binómio

Foi um processo lento e difícil
levar a opinião pública a
perceber que além da questão
financeira havia um problema
de dimensão social. Hoje é
diferente

Texto | Francisco José Oliveira

"Somos os testemunhos de uma história única, um caso sem qualquer paralelo no sistema financeiro português, uma história de vida para quem, pela primeira vez, viveu por dentro a falência do primeiro banco em Portugal – isto é, com dimensão comercial e geográfica a nível nacional", disseram-nos Adelaide Lopes (coordenadora) e Ricardo Barroso, da Comissão Sindical de Empresa do BIC, iniciando a entrevista que a seguir publicamos.

P – Como encararam o início de todo este processo no banco?

R – Na realidade, o banco não tinha, na sua génese, uma cultura sindical ativa. Aliás, era sentimento geral que a mesma era, de alguma forma, desencorajada pelos responsáveis máximos à data.

P – Então a nacionalização ainda teve efeitos mais perversos sobre quem podia ou queria unir os trabalhadores?



Da esquerda para a direita: Adelaide Lopes (coordenadora da CSE do BIC), José Antônio Gonçalves (coordenador do Pelouro da Dinamização Sindical e Sindicalização do SBN) e Ricardo Barroso

responsabilidades dentro dos diversos órgãos.

P – Nessa altura conseguiram ir, ao menos, delineando uma estratégia de médio prazo?

R – Em boa verdade, foi mais num túnel escuro, sem qualquer perspetiva, que fomos caminhando durante 1244 dias, desde 2 de novembro de 2008 até 31 de março de 2012...

P – Porque usam essa expressão “túnel escuro”? Sentiam-se sozinhos?

R – Porque percebemos, muito rapidamente, que a esmagadora maioria das pessoas – comentadores, órgãos de comunicação social, etc. –, estavam apenas centrados na dimensão financeira do problema e que nós tínhamos de combater, com todas as nossas forças e com os apoios que fomos granjeando, este estigma. Foi assim que, paulatinamente, conseguimos colocar o problema da dimensão social no discurso dos diversos interlocutores. Não foi fácil, acredite. Foi um trabalho de insistência, de persistência, de acreditar que era possível. Que tinha de ser possível.

APOIO SINDICAL

P – O sindicato desempenhou algum papel, nesses momentos?

R – Ora aí está uma excelente oportunidade para fazermos aqui um parêntesis, que nos proporciona conferir uma

P – Depois de todo este tempo volvido, há conclusões que podem ser retiradas?

R – Há, claro que há. Uma delas é a de que o espírito de solidariedade da classe bancária tinha de ser reforçado, pois, como se pode constatar agora, o nosso problema não foi um caso único, pontual, mas sim a ponta do iceberg. Por isso, a mensagem que podemos deixar após esse período é a de que seguramente juntos podemos ser mais fortes. Por outro lado, a interação entre os órgãos das diversas entidades financeiras pode fortalecer e solidificar o nosso setor, centrando nas pessoas o nosso combate.

P – Estão arrependidos de terem entrado nessa luta?

R – De forma alguma! Mas, sim, foram anos difíceis, em que tivemos de aprender e decidir rápido, quicá nem sempre bem, todavia com a dimensão social no centro da nossa atuação. Entretanto, não queremos com isto transmitir que estamos agarrados ao passado. Muito pelo contrário! Estamos completamente focados no nosso presente e no nosso futuro, sempre tendo bem na lembrança uma célebre frase: “Não há pessoas fortes com leves passados!” Assumimos o passado como parte importante da nossa história, pelo que estamos, hoje, orgulhosos do caminho que trilhamos.

CAPITALIZAR O FATOR HUMANO

P – O tempo corre... há recordações...

R – Sim... o tempo corre... e os primeiros quatro anos de Banco BIC foram de reestruturação, também eles difíceis, principalmente nos primeiros dois anos, em que assistimos a um despedimento coletivo. No entanto os automatismos foram sendo solidificados e agora, com a nova administração em funções, estamos preparados para centrar a nossa atuação no binómio pessoas-negócio. É nossa convicção que o capital humano assume um papel fundamental na evolução do banco, que, por sua vez, pretende capitalizar este valor humano em bons negócios capazes de ajudar a crescer a nossa instituição. Assim sendo, pretendemos estabelecer mecanismos que permitam ajudar a maximizar as potencialidades dos trabalhadores, balizando formas de atuação que permitam, através de um compromisso comum a todas as partes envolvidas, melhorar a vida dos trabalhadores. Ou seja, e para terminar, estabelecer uma relação win to win, fazendo justiça ao mote tão bem escolhido pelo Banco BIC – Crescemos Juntos. ▀

pessoas-negócio

R – Não, ao contrário! A nacionalização do banco, em 3 de novembro de 2008, teve o condão de despertar consciências, de unir pessoas, para encararem um desafio que ninguém sabia como enfrentar. Na realidade, era um desafio novo, quer para todos aqueles que decidiram aceitá-lo, dentro do banco, com experiência sindical pouco significativa, quer para quem tinha uma longa experiência sindical, como são os dirigentes sindicais que à data tinham

nota de reconhecimento ao Sindicato de Bancários do Norte, que demonstrou sempre total disponibilidade, colocando todos os meios que tinha ao nosso dispor.

P – E a partir daí o caminho aplacou-se?

R – Quem dera! Mas não foi assim. Antes, foi uma fase com muitos episódios, avanços e recuos e, acima de tudo, com momentos que nunca tinham sido vivenciados na banca portuguesa.

Delegação Sindical de Delegação de Penafiel

Clima generalizado de medo no setor provoca as mais variadas doenças

A situação na banca está a provocar uma turbulência muito grande e todos se sentem ameaçados, sobretudo os bancários mais novos

Texto | Francisco José Oliveira

Rodrigo Mesquita, Abílio Sousa, Francisco Fernandes e José Luís (coordenador) são os membros da Comissão Sindical de Delegação de Penafiel com quem conversamos e que deram origem à entrevista a seguir publicada.

P – Pela conversa que tivemos anteriormente, deu a sensação de que esta delegação abrange uma área territorial bastante alargada...

R – Com efeito assim é. Concretizando: além do próprio concelho de Penafiel, podemos referir Santa Maria do Zêzere, Baião, Marco de Canavezes, Amarante, Vila Meã, Lixa, Felgueiras, Lousada, Freixo, Paços de Ferreira, Cête, Termas de S. Vicente, Rio de Moinhos e Alpendurada. Ou seja – e na prática – os vales do Sousa e do Tâmega.

P – Como interpretam a situação que o setor atravessa?

R – Antes do mais, uma referência, para o facto de essa mesma situação estar a provocar uma turbulência muito grande por todo o lado, uma vez que os bancários sentem que ela é avassaladora e que o próprio movimento sindical, por muitos esforços que faça, não a consegue conter. Quando muito, às vezes lá vai reduzindo as ondas de choque. Mas isso tudo provoca o medo, muito medo, nas pessoas, sobretudo nos mais novos. Todos se sentem ameaçados, mas eles talvez mais do que os outros.

AMEAÇA PARA NÃO SINDICALIZAR

P – Querem citar algum exemplo concreto do que referem?

R – Exemplos há mais que muitos. E todos os dias. Mas vamos aos factos. Antigamente, quando se entrava para a banca, já vinha a proposta para se entrar

para sócio do sindicato. Agora, quando se entra, já vem a ameaça para não se sindicalizar. E, colocados perante esta situação, como é que podemos fazer com que os recém-admitidos desobedeçam aos chefes? Seria necessário desenvolver mais esforços, quer junto destes, quer junto dos outros colegas. Quase todos se sentem intranquilos, neste momento...

P – Então porque não desenvolvem esses esforços?

R – Isso requer uma resposta mais complexa. É que, para tentarmos inverter essa situação, haveria necessidade de a delegação poder ser mais proativa, ou melhor, de poder dar melhores condições aos associados e, neste caso, a desativação do posto clínico contribuiu para a desmotivação dos sócios. Não estamos aqui a imputar culpas pessoalmente. O que nos importa é registar que aconteceu o facto, que é grave e que nos conduziu a uma situação de desmobilização de muitos bancários desta área em relação à nossa delegação.

P – Mas continuo sem entender a relação dessa situação com a proatividade de que falam...

R – Bom, nesse caso, proatividade tem a ver com eficácia de funcionamento. Vamos então explicar melhor: haveria necessidade de termos dois elementos em tempo inteiro, porque a forma mais eficaz de se fazer sindicalismo não é estar sentado à secretária. E quando tanto se fala de sindicalismo de proximidade, é precisamente isso que gostaríamos de implementar aqui na delegação.

P – E porque não o fazem?

R – Fazemos. Mas de forma insuficiente. Porque sempre que o coordenador se ausenta das instalações, seja por iniciativa própria, seja por solicitação de associados, a delegação fica fechada e o telefone deixa de responder aos associados que eventualmente o solicitem nessa altura. Ou seja, é-se preso por ter cão e preso por não o ter. Não se pode fazer duas coisas ao mesmo tempo. Está provado que só um elemento a tempo inteiro não é suficiente, dada a vasta área da delegação, para cumprirmos os objetivos a que nos propomos e que a



própria Direção certamente gostaria de ver alcançados. Para vendermos o nosso “produto” (Sindicato) aos nossos “clientes” (bancários) temos de ter meios para conseguir fazê-lo...

FALTA DE COMUNICAÇÃO

P – Antes de iniciarmos a entrevista, tinham começado a falar numa certa falta de comunicação, mas não chegaram a concretizar. A que se referiam, no plano concreto?

R – Queríamos dizer que os bancários, além de todas as angústias que sofrem no dia-a-dia por causa da situação laboral, também as veem aumentadas frequentemente devido a muitas faltas de informação e a muitas omissões na comunicação, nomeadamente por parte da Febase e, neste caso concreto, no que diz respeito ao que se passa com o Montepio, o que é extremamente grave. O que transpira é apenas o que se tem conhecimento através da comunicação social, o que revela uma enorme falta de consideração para com os bancários. É inaceitável.



Da esquerda para a direita: Rodrigo Mesquita, Abílio Sousa, Francisco Fernandes e José Luís (coordenador da Comissão Sindical da Delegação de Penafiel), João Carvalho Silva e José António Gonçalves (coordenador do Pelouro da Dinamização Sindical e Sindicalização do SBN) e Teixeira Guimarães (vice-presidente do SBN)

Percebemos que a comunicação pode e deve ser cuidada. Mas deveríamos ser municiados de algumas matérias que pudéssemos transmitir aos associados. A todos eles, mas sobretudo àqueles que ainda têm a preocupação de nos procurar para se irem mantendo informados do que lhes diz respeito. Assim, este vazio mais não provoca do que ondas sucessivas de especulação e uma grande indignação. A quem aproveita esta situação?

A Febase tem de resolver este problema de falta de comunicação, sem o que não nos podemos responsabilizar pelo afastamento que isso provoca junto dos associados.

P – Do vosso contacto com os sócios, quais as principais queixas relativamente à atual situação da banca?

R – Bem, é certo que nós contactamos privilegiadamente com os associados. Mas estamos certos que as queixas são extensivas à generalidade dos bancários. Temos de voltar a sublinhar – nunca é demasiado!... – o clima de medo que se instalou por todo o lado, agravado pelo facto de não se po-

derem manifestar. Por exemplo: se alguém recorre ao Contencioso do SBN, fica logo considerado como uma ovelha ronha, quer a nível do balcão quer do próprio banco. E mais tarde ou mais cedo acaba por perder eventuais regalias internas. Os colegas vivem, assim, num clima de medo permanente de serem chamados para assinarem as malfadadas rescisões, ditas amigáveis mas que de amigáveis nada têm. E é inimaginável o que essa situação de medo constante provoca em termos de saúde, quer em termos psicológicos, quer em termos de perturbações orgânicas. Estamos a atingir níveis insustentáveis. Isto é absolutamente inumano.

APROVEITAR MAIS

P – Mudando de assunto. A delegação desenvolve alguma atividade em termos de lazer e de aproveitamento dos tempos livres dos associados?

R – Nem por isso. E cá estamos nós a cair outra vez na velha questão do segundo elemento a tempo inteiro. É que, se ele existisse, haveria possibilidade de dinami-

zar o funcionamento da delegação com aquilo que temos projetado, isto é, proporcionando diversas atividades na área dos jogos de salão e outras de natureza cultural, desportiva e recreativa, incluindo um melhor aproveitamento desta mesma delegação, mantendo-a aberta das 10h00 às 19 horas. Assim, tantas vezes fechada, nem aos reformados se torna atrativa. Vamos lá ser francos e não tenhamos medo das palavras nem de afrontar a verdade ou a realidade: muitas vezes vêm aqui associados que, pela ausência do coordenador em trabalho externo, batem com o nariz na porta; será que se sentem mobilizados para cá voltar?

P – Para terminarmos, qual a opinião que os associados vos transmitem sobre o SAMS?

R – É evidente que o SAMS tem um bom serviço. Oxalá se mantenha! Mas é claro que, como em tudo na vida, há que fazer algumas afinações, como seja melhorando as participações, sobretudo nas áreas da medicina dentária e da oftalmologia. Nestes casos, sim, é que existe um desequilíbrio francamente gritante. ▶

Pesca de rio

Paulo José Figueiredo é o vencedor

Na terceira e última etapa, em Castelo Branco, o pescador sagrou-se campeão do torneio interbancário de 2016

O torneio interbancário de pesca de rio do SBC desdobrou-se, como vem sendo hábito, em três etapas, a primeira em Vila Nova de Anços, no Rio Arunca, a segunda em Montemor-o-Velho, na pista internacional do Mondego, e a terceira, a 3 de setembro, numa pista de pesca em Castelo Branco.

O vencedor absoluto da primeira prova foi Joaquim Mendonça Oliveira com 0,780 kg. de peixe pescado, logo seguido por João Pedro Agostinho, Paulo José



Figueiredo, Rui Prata, Carlos Faria Cunha e Armando Oliveira Veiga.

A segunda prova teve lugar em Montemor-o-Velho e o peixe saído con-

tinuou a ser muito escasso, apesar de o tempo se apresentar de feição para esta modalidade. João Pedro Agostinho venceu no setor A, José da Costa Pinto venceu no setor B e no C saiu vencedor José António Bonito, que se sagrou vencedor absoluto desta prova.

Finalmente, a 3 de setembro realizou-se a terceira e última prova, desta vez em Castelo Branco, prova em que Paulo José Figueiredo se destacou e venceu com toda a naturalidade, o que o guindou a campeão de pesca de rio do SBC 2016.

Paulo Figueiredo teve como companhia na final nacional os seguintes pescadores: João Pedro Agostinho, Armando Veiga, Rui Prata, Joaquim Oliveira, Rui Nunes, José Ferreira, José Nápoles, António Cascão e Carlos Cunha. ■

Pesca de Alto Mar

Vitória de Rui Prata



O sócio capturou também o maior exemplar, uma safia com cerca de um quilo

Foi no dia 30 de julho que decorreu, na vila da Nazaré, a prova de pesca de alto mar do SBC, com condições aceitáveis para a prática da modalidade. A neblina que pairava sobre o mar e alguma força de que este era portador, tornaram a prova um pouco dura, no entanto bastante seletiva.

As capturas – safias, fanecas, garoupas e alguns besugos –, embora não tenham sido abundantes, proporcionaram boas faíscas por parte de alguns dos pescadores.

Rui Prata, pescador que tem evoluído muito nos últimos anos e que ameaçava guindar-se aos lugares cimeiros, foi um justo vencedor, sagrando-se campeão, capturando, também, o maior exemplar, uma safia com perto de um quilo. Pedro Veiga, repetindo a performance a que nos habituou classificou-se em segundo lugar, pelo que estes dois atletas irão representar o SBC na final nacional, que se disputará no próximo ano sob a responsabilidade do SBSI, em data a marcar. ■



Tradição cumpre-se em Quadrazais

O Secretariado da Secção Regional da Guarda pôs em marcha mais um convívio de pesca no viveiro de trutas em Quadrazais

A iniciativa teve lugar no dia 18 de junho, tendo estado presentes algumas dezenas de associados e seus familiares.

O Secretariado proporcionou aos presentes uma bela tarde de convívio no viveiro de trutas em Quadrazais, onde o almoço e o lanche foram o pretexto para um dia bem passado e que já se encontra enraizado no rol dos eventos deste Secretariado.

O evento contou com a presença de elementos da Secção Regional e dos Corpos Gerentes do SBC. ■

Mais um ano com **apoio escolar**



A medida destina-se especialmente à compra de livros, material escolar e pagamento de propinas

A Direção do SBC consagrou, pelo quarto ano consecutivo, um apoio especial aos seus associados para despesas escolares, nomeadamente para a compra de livros, material escolar e pagamento de propinas.

Este apoio traduz-se num crédito até 500 euros por estudante inscrito até ao 12.º ano, a liquidar até seis meses sem juros; e até 1.500 euros por estudante inscrito no ensino superior, a liquidar até 12 meses sem juros.

A ajuda aos sócios que será concedida em função da disponibilidade financeira do Sindicato, disponibilizada mediante a apresentação de comprovativo de frequência emitido pelo respetivo estabelecimento de ensino, e não pode ser cumulativa com outros empréstimos em vigor. ▶

Sócios de Leiria **sobem Douro**

A meia centena de participantes assistiu ainda ao final das festas de Nossa Senhora dos Remédios, em Lamego

A Secção Regional de Leiria organizou nos dias 8 e 9 de setembro uma subida do Rio Douro, com início na Régua, proporcionando ainda aos associados assistir ao encerramento das festas de Nossa Senhora dos Remédios, em Lamego, que este ano tiveram lugar no dia 8 de setembro.

Cerca de 50 associados participaram neste evento que se iniciou em Caldas da Rainha, com a primeira paragem em Viseu, onde a manhã foi livre para que os viajantes pudessem explorar, a seu gosto, as relíquias da cidade.

O almoço teve lugar no hotel Durão, onde os participantes foram surpreendidos com a notícia de que uma das comportas do rio Douro tinha sofrido uma avaria, pelo que



houve lugar a algumas alterações ao programa inicialmente previsto.

Após o almoço visitou-se o Santuário de Nossa Senhora dos Remédios e a Presuntesca, iniciando depois a viagem em direção a Lamego, onde decorreu a pernoita e foi possível assistir ao encerramento dos festejos dedicados à Nossa Senhora dos Remédios.

Cerca das onze horas do dia seguinte iniciou-se a subida do rio até ao Pinhão, com

almoço a bordo e regresso. Transpôs-se, assim, a eclusa de Bagaúste, que tem um desnível de 28,5 metros, uma espécie de elevador hidráulico para permitir que um barco vença o desnível entre a albufeira a montante e o rio a jusante.

Finda esta viagem, no regresso, os sócios foram até Canas de Senhorim, onde na Quinta da Boiça os esperava um lauto banquete que a todos animou para fim de festa.. ▶



José Silva é campeão regional

A segunda jornada do Torneio de King teve lugar no dia 27 de agosto na Lourenço Almeida Azevedo, nas vetustas instalações que já foram sede do SBC, donde saíram os representantes do SBC à fase final, que se disputará nos dias 23 e 24 de outubro em Ponte de Lima.

Dando seguimento à primeira jornada que ditou José Silva como vencedor provisório, o torneio iniciou-se com o sorteio da posição de cada jogador e consagrou em definitivo aquele atleta como campeão regional do SBC.

Acompanhá-lo-ão António Guiné e António Oliveira, que alcançaram os segundo e o terceiro lugar, respetivamente. ▶



CONCURSO FOTO FEBASE

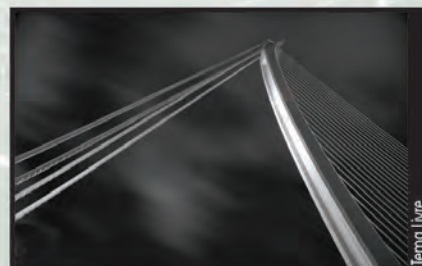
Fotos apuradas no mês de agosto



"Zínia"
José António Guimarães



"Formas"
Maria Quintas



"Harpa"
José Pinto



"Caminho de fora"
Jorge Araújo



"Macro II"
José Barreiro



"Linha do Côa"
José Pinto



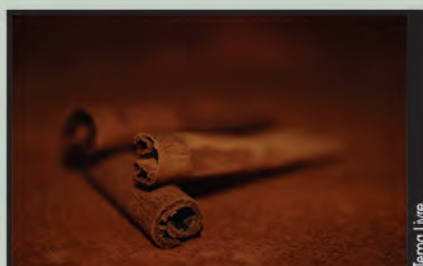
"Tango"
Juvenal Candeias



"Azul"
Jorge Alves



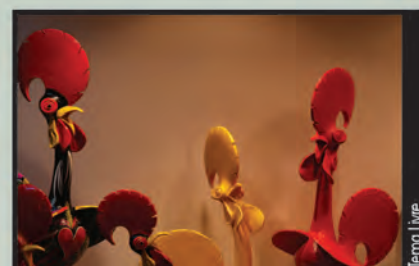
"Jarro amarelo"
Jorge Alves



"Pau de canela"
José António Guimarães



"Tenho em mim todos os sonhos do mundo."
Cristina Mestre



"Coro"
Emanuel Pontes