



21

Eleições no SBC

Helena Carvalheiro é a primeira mulher a dirigir sindicato

Concluídos ACT principais

Negociação coletiva continua

ACT Grupo Millennium bcp
ACT Grupo Montepio
AE CGD
ACT Empresas Grupo CGD
ACT Parvalorem
AE Oitante
CCT Seguros Mediação e Corretagem

Banca digital
ganha terreno



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: 60.443 exemplares (sendo 5.443 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



16 SBSI – Bancários do Sul e Ilhas

20 SBC – Bancários do Centro

22 SBN – Bancários do Norte

26 STAS – Actividade Seguradora

30 SISEP – Profissionais de Seguros

CONTRATAÇÃO | SEGUROS

Aumentos salariais já em janeiro 4

CONTRATAÇÃO | BANCA

Contratação coletiva: Novos Acordos em negociação 5
Novo ACT para o Grupo Montepio 7

DOSSIÊ | O futuro da agência bancária

Banca digital: não é especulação, é certeza 8
A tendência que se segue 10

QUESTÕES | JURÍDICAS

Parentalidade: proteção especial no despedimento 12

SINDICAL | Atualidade

Encontro anual da Estrutura Sindical do BdP 14

TEMPOS LIVRES | NACIONAL

Xadrez: Xequre-mate de António Fernandes 15
Natal na voz do coro do Clube Millennium bcp 15

Boas Festas

A equipa da Revista Febase deseja a todos os associados dos Sindicatos da Federação e aos leitores Boas Festas e um auspicioso 2017.

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

A revista voltará ao contacto com os leitores em 17 de janeiro.



Tomaz Braz

Classe que tão maltratada
tem sido é a da Banca e Seguros

Tempo de reflexão

Mais um ano está findando, tendo como pano de fundo o inverno onde as noites se tornam mais longas e, conseqüentemente, temos mais tempo para debruçarmo-nos nas questões que tanto nos atormentam, pela incerteza do acordar no dia seguinte num futuro imprevisível.

Devemos, pois, aproveitar a época natalícia como mais uma oportunidade de nos sentirmos vivos, com vontade de alterar, corrigir, planejar a defesa do nosso património na nossa idiossincrasia como seres humanos com mentes com conteúdo.

Em jeito de balanço do ano, podemos considerar 2016 como o mais brilhante para Portugal no plano desportivo e no internacional, com a eleição do Eng.º António Guterres para Secretário-Geral da ONU. No plano político interno, existiu uma contenção verbal com o patrocínio do Presidente da República Dr. Marcelo Rebelo de Sousa, quer se goste ou não da sua forma de exercer a magistratura como alto cargo da nação.

O Dr. Marcelo merece a gratidão de todos por esta nova forma de fazer política, em que o coletivo se sobrepõe ao interesse individual. Muito teremos ainda que fazer no que diz respeito à nossa independência financeira, económica, social e outras, na busca dos melhores representantes e servidores do Estado, servindo e não servindo-se.

Quando falamos do Estado, falamos de um povo de uma nação com uma história secular, com uma generosidade imensa maltratada por alguns atores políticos que se escondem na demagogia fácil, no cinismo acompanhado de uma hipocrisia corrupta que nos atormenta e nos falece nos valores mais intrínsecos do ser humano. Verdade e respeito pelo valor da vida.

No plano sindical, mais um ano findou sem se concretizar o sonho do sindicato único. Os vários agentes sindicais mantiveram-se numa ação sem chama e com muito pouca visibilidade/resultados. Classe que tão maltratada tem sido é a da Banca e Seguros.

Olhando para a frente, 2017 será decisivo para o mundo: novos atores políticos no poder das decisões (USA); para os europeus, paira no ar a incerteza do Brexit, bem como o que irá suceder em França e na Alemanha; já no plano interno teremos as eleições autárquicas.

Sem crescimento económico, não há emprego nem salários com dignidade, mas sim sonhos interrompidos. Como alterar este paradigma? Exigir empresários e empregados com os papéis das suas missões bem definidos, numa sociedade onde os governantes devem ser gestores e responsabilizados pelas suas decisões e o povo cumprir os seus deveres para poder exigir.

Aproveitemos o Natal para olharmos ao espelho e questionarmo-nos, fazendo silêncio para obter a resposta que o nosso interior nos vai dar. Fiz tudo o que me era pedido? Renascer novamente é uma virtude.

Desejo a todos um Bom Natal e próspero Ano Novo.

Aumentos salariais já em janeiro

Tabela salarial, subsídio de almoço e PIR terão novos valores a partir do primeiro dia de 2017

Algumas das preocupações do STAS e do SISEP têm sido, essencialmente, os salários, as carreiras profissionais, a segurança dos postos de trabalho, o futuro no momento da reforma, e as condições de apoio à família dos trabalhadores e trabalhadoras que os dois Sindicatos representam e defendem.

É para isso que diariamente trabalham, contribuindo para a estabilidade e segurança das relações profissionais e das

condições de trabalho dos associados e associadas, em particular, e dos trabalhadores e trabalhadoras do setor segurador em geral.

Foi assim, que negociaram, a seu tempo, uma tabela salarial para 2017, um novo subsídio de almoço – ambos a entrar em vigor no dia 1 de janeiro de 2017 – e novos valores a cargo das empresas para o Plano Individual de Reforma do trabalhador e trabalhadora. ▶

NOVOS VALORES

O resultado do trabalho destes Sindicatos a favor dos trabalhadores e trabalhadoras que defendem é bem visível:

Banda		Salário base mensal	Salário base anual	Subsídio de almoço	Comparticipação da empresa para o PIR
A	mínimo obrigatório	2.010,23 €	28.143,22 €	10,00 €	914,65 €
A	limite superior	3.060,30 €	42.844,20 €	10,00 €	1.392,44 €
B	mínimo obrigatório	1.592,97 €	22.301,58 €	10,00 €	724,80 €
B	limite superior	2.325,51 €	32.557,14 €	10,00 €	1.058,11 €
C	mínimo obrigatório	1.074,28 €	15.039,92 €	10,00 €	488,80 €
C	limite superior	2.325,51 €	32.557,14 €	10,00 €	1.058,11 €
D	mínimo obrigatório	1.152,08 €	16.129,12 €	10,00 €	524,20 €
D	limite superior	1.315,48 €	18.416,72 €	10,00 €	598,54 €
E	mínimo obrigatório	982,94 €	13.761,16 €	10,00 €	447,24 €
E	limite superior	1.282,05 €	17.948,70 €	10,00 €	583,33 €
F	mínimo obrigatório	859,52 €	12.033,28 €	10,00 €	391,08 €
F	limite superior	1.074,28 €	15.039,92 €	10,00 €	488,80 €
G	mínimo obrigatório	684,19 €	9.578,66 €	10,00 €	311,31 €
G	limite superior	1.074,28 €	15.039,92 €	10,00 €	488,80 €

Contratação coletiva

Novos Acordos em negociação

Concluído o ACT do Setor Bancário, os Sindicatos da Febase estão agora concentrados na negociação de convenções coletivas de empresa ou grupo

Textos | Inês F. Neto

aprovados pelas Direções do SBC, SBN e SBSI e pelos respectivos Conselhos Gerais.

Só então, e de acordo com os Estatutos, serão submetidos à aprovação do Conselho Geral da Febase, órgão que terá a última palavra, já que uma das principais atribuições da Federação é “negociar, celebrar e outorgar, por delegação dos Sindicatos filiados, instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, para a melhoria das condições retributi-



A negociação coletiva da banca não terminou com a conclusão do ACT do Setor Bancário, a convenção que mais trabalhadores abrange e que serve de modelo a outros instrumentos de regulação. Várias instituições e grupos possuem o seu próprio IRCT, cujos clausulados estão agora a ser revistos entre empresas e Sindicatos da Febase. Em alguns casos, novos regulamentos vão nascer.

Em fase final de revisão encontram-se o ACT do Grupo Millennium bcp, o AE da CGD e o ACT das Empresas do Grupo da CGD.

Novas convenções estão a ser concluídas para a Oitante e para a Parvalorem, enquanto o ACT da Caixa Económica Montepio Geral, Montepio Crédito e Montepio Valor está finalizado.

Os clausulados negociados entre as empresas e o Pelouro da Contratação da Febase terão necessariamente de ser

vas, socioprofissionais e, em geral, sobre todas as matérias relativas aos direitos e interesses dos trabalhadores que os Sindicatos seus filiados representam”.

AE DA CGD

O acordo de princípio alcançado na revisão do AE da Caixa prevê as seguintes alterações:

- O AE deixa de se manter em vigor até ser substituído por outro;
- As Promoções por antiguidade ficam associadas à avaliação positiva em pelo menos 50% dos anos de permanência no nível, e no Grupo I a passagem do nível 10 para o nível 11 é após a permanência de 5 anos no nível;
- O descanso compensatório só ocorre quando o somatório dos períodos de trabalho perfizer o n.º de horas igual ►



- ▶ a metade do período normal de trabalho e é remunerado nos termos da lei;
- O trabalhador que fizer caixa até 11 dias recebe 50% do abono para falhas e se fizer mais de 11 dias recebe a totalidade do valor do abono, deixando de existir o conceito de função principal e predominante;
- O trabalho suplementar é remunerado nos termos da lei;
- As despesas de deslocação em serviço passam a ser remuneradas pelos valores da Função Pública;
- Criação de um subsídio de apoio à natalidade no valor de €750.

ACT DAS EMPRESAS DO GRUPO DA CGD

Os Sindicatos da Febase chegaram também a acordo com as administrações relativamente a algumas cláusulas. São elas:

- O ACT deixa de se manter em vigor até ser substituído por outro;
- Durante o período de estágio para nova categoria, o trabalhador tem direito à remuneração do nível como se estivesse já na nova categoria;
- O direito a progressões por mérito numa percentagem anual a definir pela empresa;
- O trabalho suplementar em dia útil ou feriado é pago nos termos da lei;

PARVALOREM ENTREGA PROPOSTA DE REVISÃO

Ao fim de vários meses de insistência, os Sindicatos da Febase finalmente receberam uma proposta de revisão do ACT da Parvalorem. O documento está ainda a ser analisado, no entanto é possível afirmar que foi elaborada tendo por base o ACT do Setor Bancário.

Assim, os Sindicatos vão contactar a administração, no sentido de rapidamente ser iniciado o processo de negociações.

Enquanto as negociações decorrerem, está salvaguardado o direito à aplicação da atual convenção.

Da evolução do processo será dada informação aos trabalhadores.

- Criação de anuidades nos termos do que vigora na CGD;
- O trabalho suplementar é remunerado de acordo com o previsto na lei;
- As deslocações ao serviço da empresa equiparadas às regras da CGD, e pagas nos termos da lei;
- Criado um subsídio de apoio ao nascimento de filhos;
- Direito a mais 2 ou 3 dias de licença com retribuição em função da antiguidade na empresa;
- Pode ser concedida, a pedido do trabalhador, por tempo determinado, licença sem retribuição, contando o tempo para categoria e antiguidade;
- São atualizados os valores dos subsídios infantil e de estudo (anexo V);

ACT DO GRUPO BCP

A proposta de revisão tem por base o ACT do Grupo BCP em vigor, com algumas alterações decorrentes do ACT do Setor Bancário, nomeadamente nas seguintes matérias:

- Atividade Sindical nos termos do ACT para o setor bancário, mantendo os tempos inteiros atualmente em vigor no ACT do BCP;
- Progressão de nível salarial com promoções por mérito de 16% para o GI, do N5 ao N9;
- Apreciação especial dos trabalhadores que não foram promovidos ao fim de 5 anos, nos termos da cl.ª 21.ª;
- Alteração das regras em caso de falhas de caixa;
- Alteração do horário de encerramento das sucursais, por forma a garantir o intervalo de descanso obrigatório;
- Dispensa do dever de assiduidade na tarde do dia de aniversário dos filhos até aos 12 anos e meio dia no primeiro dia de escolaridade básica e preparatória;
- Provada situação de doença;
- Fim do Prémio de Antiguidade e criação de um Prémio de final de Carreira;
- Alteração da idade mínima de reforma nos termos do Regime Geral da Segurança Social;
- Reforma fora do Setor Bancário;
- Contribuições para o SAMS tendo em vista o modelo de per capita previsto no ACT;
- Criado um subsídio de apoio à natalidade;
- Adequação ao ACT do Setor Bancário das regras do crédito à habitação. ■

Novo ACT para o Grupo Montepio



Nasce mais uma convenção coletiva no setor. Tem por base o ACT bancário, com as devidas adaptações

O Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) para a Caixa Económica Montepio Geral, Montepio Crédito e Montepio Valor é uma novidade, já que até à última negociação o MG era subscritor do ACT do Setor Bancário.

O novo Acordo corresponde ao ACT do Setor Bancário, mas contém um conjunto de alterações, entre as quais se destacam, nomeadamente:

- Criação de uma cláusula que prevê a apreciação especial dos trabalhadores que ao fim de 5 anos não tenham sido promovidos;
- Dispensa de assiduidade, além do previsto no ACT, do dia de aniversário, e do primeiro dia de escola dos filhos que ingressem no primeiro ano do ensino Básico;
- A idade limite da reforma passa a ser a do Regime Geral da Segurança Social, salvo para aqueles que já tenham atingido os 60 anos ou mais de idade;
- Melhoria dos Subsídios de Estudo, Infantil e Trabalhador Estudante, com complementos propostos pela Administração;
- Contratualização de um seguro de saúde complementar, extensivo aos reformados, nos termos de norma interna;
- Contratualização de um subsídio de Apoio familiar, Apoio à natalidade e um subsídio social de alojamento;
- Contratualização do complemento de mérito, que passa a integrar a RME e conta para efeitos de reforma.

SUSPENSÃO

No entanto, ficam suspensos até 31 de dezembro de 2017 os aumentos salariais, as progressões de nível, a remuneração do trabalho suplementar e o direito a novas diuturnidades.

A Instituição comprometeu-se a compensar os trabalhadores pela aplicação das disposições transitórias através da atribuição de um valor de distribuição de resultados, bem como a não recorrer a despedimentos coletivos. ▶

OITANTE TERÁ AE EM BREVE

Febase e administração da Oitante iniciaram no dia 7 de dezembro as negociações para um Acordo de Empresa (AE), que se espera estejam concluídas brevemente.

Na reunião, as partes fizeram a leitura integral da proposta de convenção apresentada pela administração da empresa criada após a venda do ex-Banif.

O articulado tem por base o ACT do Setor Bancário, com as devidas adaptações às especificidades da empresa.

Após esta reunião, algumas matérias ficaram em aberto, por necessidade dos Sindicatos de obterem explicações complementares, o que acontecerá na próxima sessão.

Recorde-se que o atual Acordo manter-se-á em vigor até ser substituído pelo novo – que deverá acontecer brevemente.

Da evolução do processo será dada informação aos trabalhadores.



Banca digital: não é especulação, é certeza

Menos agências, menos trabalhadores, poucas novidades... e clientes insatisfeitos. São as conclusões de um estudo agora apresentado, que aconselha a banca a inovar e privilegiar a relação personalizada

Textos | Pedro Gabriel

A Winning Scientific Management elaborou um estudo sobre o futuro das agências bancárias e quais os procedimentos a tomar para reaproximar os clientes dos bancos. Os resultados foram apresentados no dia 29 de setembro, num encontro que reuniu vários representantes de instituições bancárias e de outras entidades.

Não é segredo para ninguém que os clientes bancários têm cavado um fosso cada vez maior entre si e os seus bancos. A esta situação não é alheio um conjunto de fatores, desde a queda de alguns bancos aos processos de reestruturação que cortam postos de trabalho, com os serviços a saírem

prejudicados e a fatura imputada aos clientes.

Para melhor perceber as necessidades e expectativas dos clientes da banca, a Winning Scientific Management, em parceria com a empresa Electronic IDentification, realizou no decorrer dos meses de outubro e novembro um estudo alargado a uma amostra heterogênea de 400 clientes da banca, 50 representantes do setor e 60 instituições. Os resultados permitem concluir que o consumidor português compara a sua experiência na banca com outros setores como o retalho e as telecomunicações, o que eleva a fasquia na relação do consumidor com a sua agência bancária.

Os consumidores privilegiam transparência e simplicidade na comunicação e, por outro lado, a grande maioria refere que gostaria de ver o seu banco oferecer produtos adequados ao seu perfil e reais necessidades, de forma personalizada.

AGILIDADE

O CEO da Winning, Leandro Pereira, acredita que o futuro das organizações passa pela agilidade e velocidade, ao invés da dimensão. “A dimensão faz

parte do passado e não é garantia de sucesso para o futuro. Organizações grandes têm muita dificuldade em serem ágeis, velozes, em acompanhar o ritmo de organizações que nasceram já numa situação muito mais adaptada ao habitat e às circunstâncias atuais”.

Para Leandro Pereira, a banca teve, ao longo dos anos, “um princípio contínuo de empurrar produto para o mercado sem saber os problemas que o mercado tem”.

O ciclo terá de ser invertido, diz. “Temos de passar a ser agências de



Quadro 1

O setor financeiro em PORTUGAL:

5,4
Agências/10k
habitantes

5,4 agências por cada dez mil habitantes. Este número já representa um corte de 11% face a 2008 (início da crise)

47.000
Postos
Trabalho (2016)

Sector emprega em 2016 cerca de 47 mil pessoas (menos 17% do que em 2010)



Em Portugal o número de balcões caiu 25% para 4,7 mil entre 2010 e 2016

-1.554
balcões
-9.882
postos de trabalho

No total, desapareceram já 1.554 balcões e 9.882 postos de trabalho entre 2010 e 2016

FONTES:
1. Banco de Portugal
2. Associação Portuguesa de Bancos

Quadro 2

O setor financeiro na EUROPA:

40.000
balcões
fechados

Nos últimos cinco anos fecharam mais de 40 mil balcões na banca europeia.

250.000
postos de
trabalho
eliminados

Nos últimos cinco anos perderam-se mais de 250 mil postos de trabalho

8 mil
milhões
euros

Volume de negócio das *fintech* na EUROPA (em 2016)



O Reino Unido é considerado o "paraíso" das *fintech*, com uma quota de mercado de 81%

FONTES:
1. Banco de Portugal
2. Banco Central Europeu

consultoria, de aconselhamento, onde nos sentamos frente a frente com o cliente e discutimos os seus problemas e como o podemos ajudar”.



REDUÇÃO

O estudo demonstra que nos últimos cinco anos fecharam mais de 40 mil balcões na Europa, o que equivale a uma perda de mais de 250 mil postos de trabalho. O volume de negócio das *fintech* (empresas que criam inovações na área de serviços financeiros, com processos baseados em tecnologia) cifra-se nos 8 mil milhões de euros, com o Reino Unido a representar uma quota de mercado de 81%.

No caso de Portugal, os dados do Banco de Portugal (BdP) e da Associação Portuguesa de Bancos (APB) apontam para a existência de 5,4 agências por cada 10 mil habitantes, um corte de 11% face a 2008, ano de início da crise.

O setor financeiro emprega 47.000 pessoas em 2016, menos 17% do que

em 2010. Já o número de balcões caiu 25% entre 2010 e 2016, para os 4,7 mil. Ao todo, são menos 1.554 balcões e 9.882 postos de trabalho em seis anos. Com as constantes reestruturações nos bancos, estes números rapidamente se tornarão obsoletos. (ver quadros 1 e 2)

PERFIS

O inquérito feito aos clientes finais da banca revelou que 67% dos inquiridos se situa na faixa etária dos 36 aos 55 anos, com um rendimento mensal líquido superior a 2000€ e 90% afirmou possuir formação superior.

No que diz respeito à escolha das instituições bancárias, 70% dos inquiridos revelou ser cliente de dois ou mais ▶

Quadro 3

Que necessidades possui em termos bancários, às quais a sua agência não tem dado resposta?



▶ bancos diferentes. Entre os principais motivos da escolha contam-se as condições de serviço (serviço online, segurança, simplicidade, atendimento, flexibilidade); o branding (parceria com faculdades, reputação, confiança, solidez) e as condições de crédito (taxas praticadas).

NECESSIDADES

Em relação às necessidades do cliente, 62% dos inquiridos considera que o seu banco não tem dado resposta a nível de oferta e produtos nem a nível de serviço. Destes, 35% não

viram as suas necessidades satisfeitas em soluções de poupança interessantes, em taxas mais atrativas, em produtos personalizados, em menos custos e em mais opções de investimento.

Já 27% não ficaram satisfeitos com o serviço/atendimento no que diz respeito a horários flexíveis, profissionalismo, rapidez e aconselhamento proactivo. (ver quadro 3)

A figura do gestor de conta continua a desempenhar um papel relevante para os clientes, estando em segundo lugar nas preferências de interação com o banco, à frente da app mobile e da agência e só superado pelo home banking. (ver quadro 4)

Para 67% dos inquiridos, o papel do gestor de conta é relevante ou muito relevante e 65% utilizaria um serviço de videoconferência com o gestor de conta.

SERVIÇOS

A maior parte dos inquiridos (66%) apenas se desloca às agências quando existe a necessidade de assinaturas ou outro motivo presencial. Quando questionados sobre a principal razão que os levaria a deixar de se deslocar às agências bancárias, 77% das respostas apontaram uma maior digitalização de processos.

A terminar, dois números que devem preocupar as instituições ban-

cárias: 49% sentem que o seu banco não adapta os produtos e serviços consoante as suas necessidades, muito por causa dos produtos standard e da pouca proatividade/comunicação e atualização da oferta.

Já 82% dos inquiridos indicaram não lhes ter sido apresentado uma solução inovadora nos últimos seis meses. Os restantes 18% indicaram ter-lhes sido apresentado produtos financeiros e digitalização de processos (app's). ▶

AS ETAPAS DO ESTUDO

O estudo da Winning foi composto por quatro etapas. A primeira e segunda, entre setembro e novembro de 2016, comportou uma análise do panorama nacional e internacional e a identificação de modelos de negócio em torno da banca digital. Mais de 60 instituições foram analisadas.

A terceira etapa disse respeito ao inquérito aos clientes finais da banca, realizado entre outubro e novembro, num total de 400 respostas.

A última fase foi o evento "O Futuro da Agência Bancária", com a análise e discussão das tendências com os representantes do setor.

A tendência que se segue

Quase todos os setores de atividade deixam-se afetar por tendências e a banca não foge à regra. As experiências dos clientes nas agências determinam os próximos passos

Antes de abordarmos as tendências devemos falar na chamada "viagem" dos clientes, que começa muito antes da utilização do produto. Ao todo falamos de seis etapas: necessidade, conhecimento, interesse, compra, utilização e fidelização/relação pós-venda.

No sentido de obter uma maior competitividade, com mais clientes,



mais eficiência e maior redução de custos, a banca deve proporcionar novas experiências ao cliente através de mais transparência, de uma interação imediata e de alta qualidade,

de fornecimento de informação vasta sobre produtos e serviços e processamentos de forma rápida e segura.

Internamente, o modelo operacional deve tornar-se mais eficiente, através da

Quadro 4

Principais formas de interação com o banco



governance e cultura ágil, da integração dos canais e da estrutura organizacional, do reforço do modelo de receitas e de uma integração de infraestruturas IT.

FRONTSTAGE

Podemos identificar dois tipos de tendências: as tendências frontstage, direcionadas para o cliente, e as tendências backstage, que funcionam internamente nas instituições.

A aposta nos touchpoints é a primeira tendência frontstage e comporta uma otimização ao nível do contacto entre cliente e banco, através das agências, call centers, websites, ATM's, entre outros. Nos principais exemplos de touchpoints estão a videoconferência para contacto com o gestor de conta, os serviços de gestão financeira e orçamental em tempo real e a identificação online de clientes.

A aposta no pagamento digital é a segunda tendência frontstage, com transações através do homebanking, apps, e-wallets e mobile money, que permitem maior redução de custos, controlo de fraude, potenciação do mobile commerce e uma maior proximidade ao cliente.

Aqueles que hoje são vistos como concorrentes devem ser transformados em parceiros. Para atrair e reter clientes na era digital, os bancos devem ajustar o seu modelo de oferta física e digital, podendo criar sinergias com as fintech.

ACONSELHAMENTO

Os balcões e agências bancárias devem funcionar mais como empresas de assessoria, onde é cada vez mais importante o aconselhamento aos clientes sobre potenciais investimentos, a melhor forma de gerir as suas dívidas ou os produtos financeiros mais adequados de acordo com as suas necessidades.

Por último, uma peça chave na interação cliente-banco na era digital: a securitização. Para proporcionar maior conforto aos clientes, maior reputação de marca e processos mais seguros, os mecanismos devem comportar alterações da legislação, autenticação, cibersegurança e novas soluções tecnológicas.

BACKSTAGE

No entanto, não é só para o exterior que a banca deve orientar-se. A aposta

IDENTIFICAÇÃO ONLINE: UM TERRENO POR DESBRAVAR

A identificação remota de clientes tem sido um sonho cada vez mais real para a indústria financeira, sendo ainda um terreno que poucos ousam pisar, seja pela falta de regulamentação ou pelo receio do "não presencial".

A identificação eletrónica pode ser caracterizada pela capacidade de demonstrar que uma pessoa é quem afirma ser através de meios eletrónicos.

A Electronic IDentification aproveitou o evento para fazer uma demonstração ao vivo de uma identificação online de um cliente. Através do telemóvel, tablet ou computador, o cliente poderá tirar uma fotografia ao seu documento de identificação e posteriormente à sua face e enviar para o seu banco. O software de reconhecimento permitirá fazer a identificação de forma simples.

interna é cada vez mais importante para a captação de novos clientes. A aquisição, gestão, desenvolvimento e retenção de profissionais qualificados é essencial para se perceber as necessidades do cliente e criar soluções à medida dessas necessidades.

Com base nisso, podemos falar numa verdadeira gestão da mudança na otimização da experiência do cliente, que comporta cinco pontos: adaptação tecnológica, criação de uma visão para a mudança, fomento da comunicação para garantir o buy-in, capacitar os colaboradores para as novas funcionalidades da banca digital e manter o ritmo de mudança e instituir a nova realidade para a banca virtual.

Perante este cenário, é justo afirmar que a agência bancária não vai desaparecer mas irá sofrer alterações substanciais para as quais o setor e respetivo mercado têm de estar preparados. ▶

A AGÊNCIA DO FUTURO (PRÓXIMO)

Para responder às necessidades e expectativas, a agência bancária deve ser:

- Adaptada às novas formas de pagamento e preparada para os clientes fazerem pagamentos via digital;
- Equipada com novas tecnologias que permitam ao cliente interagir com o seu banco de forma mais interativa;
- Preparada para comunicar com clientes de forma otimizada e de acordo com cada segmento;
- Preparada para aconselhar os seus clientes, funcionando como Trusted Advisors de produtos financeiros;
- Com oferta de mais soluções aos seus clientes por via das parcerias com potenciais concorrentes emergentes;
- O cliente deverá sentir que os seus dados estão devidamente protegidos e as suas necessidades são tidas em conta.

Parentalidade: proteção especial no despedimento



Proteção em caso de despedimento por extinção do posto de trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador em gozo de licença parental (mãe e/ou pai) – o que os trabalhadores devem saber

Texto | Alexandra Simão José*

A Constituição da República Portuguesa reconhece aos trabalhadores o direito a especial proteção na parentalidade, constituindo a maternidade e a paternidade valores sociais insubstituíveis e inscritos nos direitos fundamentais, neles se incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias, (art.º 59.º e 18.º da Constituição da República Portuguesa), ou seja, a licença parental.

A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias (podem ser acrescidos de 30 dias no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos), cujo gozo

podem partilhar após o parto, sem prejuízo do gozo obrigatório, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

Como um dos corolários do referido princípio constitucional, o artigo 63.º do Código do Trabalho determina uma especial proteção para os casos de despedimento, em qualquer uma das suas modalidades.

Assim, nos termos da lei, o despedimento carece obrigatoriamente de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

REQUISITOS...**

Por outro lado, o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foi já objeto de alterações, nomeadamente, introduzidas pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio. Tais alterações são significativas no que respeita à cessação de contrato de trabalho por extinção de posto de trabalho.

Neste sentido, e para efeitos do n.º 1 do artigo 368.º do Código do Trabalho, o despedimento por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que se verifiquem os seguintes requisitos:

- Os motivos indicados não sejam devidos a conduta culposa do empregador ou do/a trabalhador/a;

- Seja praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho;
- Não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto;
- Não seja aplicável o despedimento coletivo.

...E CRITÉRIOS

Nos termos do n.º 2 do mesmo artigo 368.º do Código do Trabalho, havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, a decisão do empregador deve observar, por referência aos respetivos titulares, a seguinte ordem de critérios relevantes e não discriminatórios:

- a) Pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador;
- b) Menores habilitações académicas e profissionais;
- c) Maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;
- d) Menor experiência na função;
- e) Menor antiguidade na empresa.

De acordo com o n.º 4 do artigo 368.º do mesmo Código, considera-se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador não disponha de outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador/a.

COMUNICAÇÃO POR ESCRITO

No caso de despedimento por extinção de posto de trabalho, nos termos previstos no artigo 369.º do Código do Trabalho, o empregador tem que comunicar, por escrito, ao/à trabalhador/a envolvido/a a necessidade de extinguir o posto de trabalho, indicando os motivos justificativos e a secção ou unidade equivalente a que respeita, a necessidade de despedir o trabalhador/a afeto/a ao posto de trabalho a extinguir e a sua categoria profissional, bem como os critérios para seleção dos trabalhadores/as a despedir.

No caso de se verificar, na mesma secção ou estrutura equivalente, uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, e para a concretização do posto de trabalho a extinguir, há, ainda, que atender à ordem dos critérios determinados no referido n.º 2 do artigo 368.º do Código do Trabalho.

PROTEÇÃO ESPECIAL

Quando o posto de trabalho a extinguir é ocupado por um(a) trabalhador(a) que se encontre no exercício dos seus direitos de parentalidade, acresce aos requisitos mencionados uma especial proteção legal imposta pela Constituição e concretizada no n.º 1 do artigo 63.º do Código do Trabalho, como forma de lhe evitar qualquer discriminação.

Nos casos de despedimento por extinção de posto de trabalho, a lei não determina a existência de uma presunção legal apenas ilidível com apresentação de prova em contrário (como acontece no caso de se verificar a intenção de despedimento por facto imputável a um trabalhador no exercício do direito da parentalidade).

A especial proteção consagrada nesta modalidade de cessação do contrato de trabalho traduz-se na obriga-

ção, que impende sobre a entidade empregadora, de fundamentar e demonstrar objetivamente que as medidas adotadas não se traduzem direta ou indiretamente numa discriminação ou num indício de discriminação por razões relacionadas com o exercício da parentalidade.

De acordo com a alínea c) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, no caso de despedimento por extinção do posto de trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, o processo deve ser remetido à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho.

À CITE incumbe, por força das suas atribuições (alínea b) do artigo 3.º do Decreto-lei n.º 76/2012, de 26 de março), aferir se o empregador fundamentou concretamente o/s motivo/s para a necessidade de extinção do posto de trabalho escolhido, se demonstrou o cumprimento dos requisitos legais para a extinção do posto de trabalho, e se demonstrou, quando exista uma pluralidade de posto de trabalho com conteúdo funcional idêntico, o critério de seleção aplicado para determinar o/a trabalhador/a a despedir, por forma a concluir pela existência, ou não existência, de indícios de discriminação em razão da parentalidade.

PARECER OBRIGATÓRIO

É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea d) do Código do Trabalho, "sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito: em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio à CITE.

Ou seja, a falta de solicitação deste parecer implica, desde logo, de acordo com a alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho, a ilicitude do despedimento por iniciativa do empregador.

Assim, compete à CITE, nos termos da alínea b) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, emitir o referido parecer, no âmbito do qual lhe cabe averiguar a objetividade da fundamentação apresentada pela entidade empregadora, através da análise das razões concretas que motivaram a seleção do posto de trabalho a extinguir, por forma a concluir pela existência ou inexistência de indícios de discriminação em razão do exercício do direito da parentalidade.

Para o efeito, o empregador que queira levar a cabo despedimento por extinção de posto de trabalho deve remeter cópia do processo à entidade competente (CITE), depois das consultas previstas no artigo 370.º n.º 1 C.T. (artigo 63.º n.º 3 do C.T.)

E, a CITE deve comunicar o parecer à empresa e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo (artigo 63.º n.º 4 C.T.)

Se o parecer for desfavorável ao despedimento, a empresa só pode efetuar o despedimento após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo (artigo 63.º n.º 6, 1.ª parte C.T.), devendo intentar a respetiva ação judicial nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

**Advogada do SBSI*

***Subtítulos da responsabilidade da Redação*

Encontro anual do Banco de Portugal

Preservar direitos dos trabalhadores



Sindicatos da Febase participaram no encontro da estrutura sindical, debatendo com administração as condições sócio-laborais, redução de atividade e de efetivos, outsourcing, transformações e desafios futuros

Texto | Pedro Gabriel

O 25.º Encontro Anual da Estrutura Sindical do Banco de Portugal (BdP), que reuniu os delegados sindicais oriundos de agências, delegações regionais e filial, entre outros departamentos, realizou-se entre os dias 2 e 4 de novembro, em Oeiras, tendo contado com a presença de Helder Rosalino e Pedro Raposo, respetivamente administrador e diretor dos Recursos Humanos da instituição.

A Febase esteve representada por Rui Riso, secretário-geral da Federação e, simultaneamente, presidente do SBSI. Os Sindicatos estiveram presentes através de João Carvalho e Ângela Filipe (SBSI) e Francisco Rego (SBN).

ALTERAÇÕES

As estruturas sindicais têm tido a preocupação de reunir os representantes dos trabalhadores e responsáveis depar-

tamentais, através de debates diversificados de âmbito sócio-laboral e abrangência institucional. Nessa perspetiva, a evolução e os desafios atuais e futuros do DSA foi o tema que serviu de mote principal.

Na sessão de abertura, os membros do Secretariado Sindical sublinharam as profundas alterações que os bancos centrais têm sofrido nos últimos anos. Hoje “já não faz sentido falarmos do Banco de Portugal, mas do sistema em que nos encontramos inseridos.

Os bancos centrais da União Europeia têm sido confrontados com mudanças significativas nas suas atividades e modo de funcionamento, com o consequente impacto a nível das condições de trabalho”, afirmaram.

DESAFIOS

Aproveitando este mote, Rui Riso sublinhou os grandes desafios que o sistema bancário enfrenta e os seus efeitos no BdP, na perspetiva da regulação do sistema financeiro.

Neste contexto, referiu a problemática da centralização e redução de atividades (e quadros) no setor bancário, fruto da era da digitalização do sistema financeiro, com evidente repercussão nos bancos centrais.

Por outro lado, realçou que a renovação de quadros não tem tido tradução equivalente a nível da sindicalização.

OUTSOURCING

A minimização de atividades que pode decorrer do papel que o BCE tem vindo a adquirir ao longo dos anos também foi referida.

Na opinião de Rui Riso, este processo deverá ser acompanhado de perto, assim como a realidade do outsourcing, que terá de assumir apenas a dimensão que as atividades justifiquem e desde que não seja utilizado para funções de longa duração.

Por último, o presidente do SBSI abordou a importância da sindicalização dentro das organizações e reiterou a vontade de colaborar com a instituição no sentido de preservar os direitos dos trabalhadores e desenvolver um papel social dentro da organização. ■

NOVAS TECNOLOGIAS

Helder Rosalino sublinhou a atenção dada pelo Conselho de Administração à evolução da situação laboral no banco e o compromisso de aprofundar o diálogo social.

As transformações e os desafios importantes que se colocam aos bancos centrais foram a tônica da sua intervenção, tendo referido as plataformas digitais, que, juntamente com outras tendências, constituem novas preocupações. O administrador lançou um repto às estruturas de traba-

lhadores para que estejam atentas e antecipem os resultados dessas tendências, tendo reiterado o compromisso de reforço da área social e do envolvimento das estruturas na discussão das políticas de gestão de recursos humanos no banco.

Em sua opinião, são necessárias estruturas sindicais mais fortes, atentas e preparadas para ajudar os trabalhadores na forma como se posicionam relativamente a esses desafios.

Xadrez

Xeque-mate de António Fernandes

O concorrente do SBSI encerrou em beleza mais um campeonato interbancário, revalidando o título conquistado na época passada



A 31.ª Final Nacional do Campeonato Interbancário de Xadrez realizou-se em Ponte de Lima, nos dias 22 e 23 de outubro, com a presença de xadrezistas oriundos dos três sindicatos bancários. Numa prova marcada pelo fair-play e espírito de camaradagem, a vitória final foi para António Fernandes (BBPI/SBSI), jogador com maior ELO em prova, que conseguiu 5.5 pontos. Na segunda posição terminou Otelo Galinha (BBPI/SBSI), com 4 pontos, os mes-

mos que José Silva (Montepio Geral/SBSI), que foi terceiro. Fernando Leitão (Millennium bcp/SBN), Álvaro Brandão (BBPI/SBN) e Eduardo Viana (Santander Totta/SBN), todos com 3.5 pontos, finalizaram na quarta, quinta e sexta posições, respetivamente.

António Fernandes conseguiu em Ponte de Lima a proeza de sagrar-se bicampeão nacional de xadrez, depois de na época passada ter vencido na final realizada em Coimbra. ▶

NATAL NA VOZ DO CORO DO CLUBE MILLENNIUM BCP



O Coro do Clube Millennium BCP proporcionou um agradável Concerto de Natal no dia 11, na Basílica dos Mártires, ao Chiado, Lisboa.

Em época natalícia, esta foi uma excelente oportunidade para ouvir belas músicas do repertório do grupo coral, que é liderado pelo Maestro António Leitão.



Na edição anterior atribuímos erradamente uma fotografia à Final Nacional do King. A correta sai agora, com o novo campeão nacional Fernando Lucas (Millennium bcp/SBN). Ao visado e aos leitores apresentamos as nossas desculpas.



Saúde auditiva

“O que fazemos com o que ouvimos?”

Texto | Luísa Varão*

A qualidade de vida depende em grande parte da comunicação e nesta o sistema auditivo é um dos fatores mais importantes. A audição envolve um conjunto de ações complexo que tem início no ouvido externo. Os sons que são recolhidos pelo pavilhão auricular são enviados ao cérebro que os interpreta de modo a que os possamos compreender, para tal, é necessário que o sistema auditivo esteja de boa saúde.

O processamento do som é feito pelos dois ouvidos, a maneira como as informações são codificadas por um ouvido interage com as informações codificadas pelo outro. A privação sensorial leva à de-

terioração do sistema auditivo central por ausência de estímulo nas zonas do cérebro responsáveis pela audição, e reduz a capacidade para lidar com a informação auditiva.

Ao longo da vida, várias situações podem levar a um maior ou menor grau de perda auditiva, que se traduz numa ‘perda social’ com consequências na vida emocional. A identificação destas alterações é fundamental para uma intervenção atempada, com vista a minimizar as consequências das alterações no sistema auditivo.

À nascença e na idade pediátrica a perda auditiva tem implicações indiscutíveis no desenvolvimento da criança, em particular no processo de aquisição da fala/lingua-

gem, com consequências no desenvolvimento social e emocional e no percurso escolar. Na adolescência e idade adulta, comportamentos de risco como a exposição a ruídos de elevada intensidade, podem lesar de forma irreversível o órgão da audição.

A população com idade superior a 65 anos está a aumentar na Europa representando neste momento cerca de 20% da população total.

O envelhecimento interfere com todas as funções do corpo, incluindo os sistemas sensorial e cognitivo. A artrite, a hipertensão arterial e perda de audição, são alguns dos problemas de saúde mais frequentes nesta população.



A IMPORTÂNCIA DOS RASTREIOS AUDITIVOS

À nascença - estudos recentes demonstram que os primeiros dois anos de vida são críticos para o desenvolvimento da linguagem e das capacidades de comunicação.

Na idade pré escolar e escolar - previnem eventuais insucessos no percurso da aprendizagem.

Na adolescência - as vivências dos jovens podem interferir com a manutenção de uma audição normal.

Na idade adulta e na população sénior - o impacto da perda auditiva tem aspetos individuais como o isolamento, afastamento, depressão, ansiedade, demência, mas tem também impacto na relação familiar como frustração, tensão entre os vários membros da família, podendo levar a situações de rotura familiar.

A reabilitação auditiva em qualquer idade tem benefícios indiscutíveis, com uma maior independência, maior possibilidade de emprego, melhor relação com a família e melhor qualidade de vida.

O QUE PODE FAZER PARA PRESERVAR A SAÚDE AUDITIVA

Evitar comportamentos de risco como a exposição a ruídos intensos, realizar testes de autoavaliação e rastreios de forma a identificar precocemente as perdas auditivas.

Quando as perdas de audição são identificadas, deve consultar o médico otorrinolaringologista que avaliará o tipo de tratamento médico e o encaminhará para a consulta do audiologista se necessitar de reabilitação auditiva.

ALGUMAS ESTRATÉGIAS QUE FACILITAM A COMUNICAÇÃO

■ Utilizar uma comunicação total que recorra o mais possível ao apoio do gesto;

■ utilizar o maior número de meios visuais de modo a facilitar a compreensão, sobretudo em ambientes com ruído;

■ falar devagar e de forma clara;

■ Assegurar-se com regularidade que o interlocutor está a compreender a informação transmitida. ▶

** Médica na Consulta de Reabilitação Auditiva do SAMS*

TESTE DE AUTO-AVALIAÇÃO AUDITIVA

RESPONDA ÀS QUESTÕES, ATENDENDO AO QUE SENTE NO SEU DIA-A-DIA:

- | | | |
|--|------------------------------|------------------------------|
| 1. Tem dificuldade em ouvir ao telefone? | <input type="checkbox"/> Sim | <input type="checkbox"/> Não |
| 2. Sente que ouve melhor de um ouvido do que do outro? | <input type="checkbox"/> Sim | <input type="checkbox"/> Não |
| 3. As pessoas queixam-se que coloca a televisão muito alta? | <input type="checkbox"/> Sim | <input type="checkbox"/> Não |
| 4. Tem dificuldade em acompanhar uma conversa com duas ou mais pessoas? | <input type="checkbox"/> Sim | <input type="checkbox"/> Não |
| 5. Tem dificuldades de audição em ambientes ruidosos (restaurantes, cafés e centros comerciais)? | <input type="checkbox"/> Sim | <input type="checkbox"/> Não |
| 6. Tem dificuldade em ouvir em atividades sociais ou reuniões (palestras, aulas, etc.)? | <input type="checkbox"/> Sim | <input type="checkbox"/> Não |
| 7. Já sentiu vertigem, dor ou zumbidos nos seus ouvidos? | <input type="checkbox"/> Sim | <input type="checkbox"/> Não |
| 8. A sua família ou amigos chamam-lhe à atenção por não ter percebido o que se disse? | <input type="checkbox"/> Sim | <input type="checkbox"/> Não |
| 9. Tem a sensação que muitas pessoas com quem fala sussurram (ou não falam claramente)? | <input type="checkbox"/> Sim | <input type="checkbox"/> Não |
| 10. Tem dificuldades em entender o que os outros dizem e responde inapropriadamente? | <input type="checkbox"/> Sim | <input type="checkbox"/> Não |

Se respondeu “sim” a duas ou mais questões aconselhamos a agendar uma consulta de avaliação auditiva no Centro Clínico Ambulatório do SAMS, Serviço de Audiofonologia, em Lisboa.



Fapoc Vet lidera... à condição

Com apenas uma jornada por realizar, a Fapoc Vet permanece líder do campeonato mas corre o risco de perder esse estatuto para a Team Foot

O apuramento regional do 17.º Campeonato Interbancário de Futsal Veteranos continua a desenrolar-se, com os jogos da área da Grande Lisboa a realizarem-se no Pavilhão da CGD.

Destaque para a Fapoc Vet (Millennium bcp), que continua líder do campeonato mas à condição, uma vez que a derrota diante da Team Foot (Millennium bcp) colocou-a com apenas um ponto de vantagem. À Team Foot bastará pontuar na última jornada para arrecadar o primeiro lugar, uma vez que a Fapoc Vet já realizou todas as suas partidas.

INVENCIBILIDADE

A Fapoc Vet entrou para a quarta jornada com o pleno de vitórias, mas com a tarefa de defrontar outra equipa invencível: a Team Foot. Neste duelo de gigantes, realizado a 11 de novembro, prevaleceram os segundos, mercê do tento solitário apontado por Bruno Santos, aos 9' do primeiro tempo.

AGRITEAM VENCE NOS AÇORES

Em Angra do Heroísmo disputou-se a fase açoriana da prova, entre 18 e 20 de novembro. No primeiro jogo, os Económicos venceram os Velhotes, por duas bolas a uma.

Já no segundo jogo, os Velhotes voltaram a claudicar, desta vez diante da Agriteam, por 5-2.

No jogo das decisões, a Agriteam venceu os Económicos por 4-1.

Nas outras partidas, a Multinhos (SIBS) derrotou a Foot-a-Mill Vets (Millennium bcp), também pela margem mínima de 1-0.

Já a Portugais (BdP) não teve dificuldades para golear o Clube Novo Banco, por escla-recedores 7-1.

Os Leopardos (Novo Banco) folgaram nesta ronda.

EQUILÍBRIO

A jornada 5 não trouxe alterações na frente da classificação. No dia 18 de novembro, o primeiro jogo começou equilibrado, terminando com um empate a duas bolas entre Leopardos e Portugais.

Já a Fapoc Vet venceu a Foot-a-Mill Vets por 4-1, confirmando o estatuto de líder do campeonato, mas sempre com a Team Foot no encalço, que goleou o Clube Novo Banco por 7-0 e ascendeu ao segundo posto da classificação, mercê do empate da Portugais.

A Multinhos foi a equipa a folgar.

DEFINIÇÃO

A Fapoc Vet encerrou a sua participação nesta fase de grupos com uma vitória diante da Multinhos, por 3-1, em jogo a contar para a sexta jornada, realizado em 25 de novembro.

A equipa do Millennium bcp conseguiu cinco vitórias, tendo apenas perdido com a Team Foot, que nesta ronda voltou a golear, desta feita por 6-1, tendo sido a equipa Leopardos a vítima.

O Clube Novo Banco também goleou a Foot-a-Mill Vets, mas por 4-0. A Portugais folgou.

Com uma jornada por realizar, a Fapoc Vet lidera com 16 pontos, mas cairá para segundo lugar caso a Team Foot, atualmente com 15 pontos, pontue na última ronda.

A Portugais segue na terceira posição, com 12 pontos, seguindo-se um trio com 8:

Clube Novo Banco, Multinhos e Leopardos. A Foot-a-Mill Vets permanece no último lugar, com 5 pontos.

A jornada 7 realiza-se no dia 16 de dezembro. ▶

Reformados do SBSI em passeio



A Secção Sindical de Reformados do SBSI organizou dois passeios para os sócios e respetivos familiares.

O primeiro ocorreu no dia 5 de novembro, aos jardins do Budha Éden, no Bombarral, e ao Museu dos Dinossauros, na Lourinhã, seguido de almoço de confraternização com muita animação musical.

Já no dia 26 do mesmo mês, meia centena de participantes visitaram o Picadeiro da GNR e o Palácio Nacional da Ajuda, igualmente com um almoço de confraternização. A tarde foi dedicada à música, nas instalações do Império do Cruzeiro, com o Coro da Universidade Sénior da Ajuda, Rancho Folclórico Sénior do CCRCCR (Centro Cultural e Recreativo das Crianças do Cruzeiro e Rio-Seco) e do associado Mário Borrego.

Sócio apresenta livro

A pequena luz que ilumina o caminho



O autor, ladeado por José do Carmo Francisco (à esquerda) e António Fonseca (direita)

Pirilampus da Alma, da autoria de Pinto Carvalho, foi apresentado na Sala Cinzenta do Sindicato, numa manifestação cultural que juntou poesia, música e a harmonia da palavra

O livro de poesia *Pirilampus da Alma*, de António Moreira Pinto Carvalho, foi apresentado no dia 27 de outubro, na Sala Cinzenta do SBSI, contando com as presenças do poeta e jornalista José do Carmo Francisco, que fez a apresentação, Mário Silva Borrego, que proporcionou um momento musical, e da Paulinas Editora, que editou o livro.

António Fonseca, responsável pelo Pelouro da Informação, referiu que a apre-

sentação do livro no SBSI foi um pedido irrecusável. “Pela pessoa, pelo passado que tem no SBSI e como sócio do sindicato. Temos muito gosto em tê-lo aqui”.

GRATIDÃO

José do Carmo Francisco socorreu-se de um texto para apresentar o livro de Pinto Carvalho, relevando não só o discurso do autor como também a riqueza da geografia presente na obra.

Já Pinto Carvalho, também através de um texto, explicou o que era para ele o poema e afirmou que *Pirilampus da Alma* “é um sonhar aberto, um sentir falado, um viver doado”, mostrando enorme gratidão ao Sindicato por acolher o evento.

AMIZADE

Pinto Carvalho contou na apresentação com vários amigos, um deles uma figura histórica do SBSI. Barbosa de Oliveira, antigo presidente da Direção, referiu que foi a amizade com Pinto Carvalho que o levou a uma sala onde se “sente bem”. “Nada no Pinto Carvalho me surpreende porque partilhei com ele algumas alegrias e tristezas, aprendi muito com ele”, disse. Esta apresentação terminou em beleza com a voz e guitarra de Mário Borrego, que proporcionou um grande momento musical. ▶



Mário Borrego proporcionou o momento musical

A palavra como dom

Antes da apresentação, O Bancário esteve à conversa com Pinto Carvalho sobre a sua mais recente obra

P – Porquê o nome “Pirilampus da Alma”?

R – O pirilampo é um bichinho pequeno que durante a noite, na escuridão, dá luz, consegue iluminar uma grande área. O poema procura ser em si essa luzinha.

“Da alma” porque toda a poesia nasce do coração, da sensibilidade, do nosso interior. Tinha todo o sentido que pudesse dar estes luminosos poemas para que quem os leia possa também aumentar ou sentir-se banhado por essa luz.

P – Quando surgiu a ideia de começar a escrever livros?

R – Foi um acontecimento natural e surgiu quando um professor de Língua Portuguesa nos mandou fazer um poema sobre o julgamento do Benfica no campeonato europeu. Pegando nos *Lusíadas* para fazer uma imitação do Julgamento dos Deuses no Olimpo, foi o Benfica a ser julgado a nível desportivo. A partir daí a inspiração poética começou a surgir e nasce espontaneamente.

P – Que temáticas gosta de abordar? Poemas sobre a vida, experiências pessoais?

R – Os meus poemas são retalhos da vida e sobretudo choques que ela provoca no meu íntimo. Uma leitura das misérias, da pobreza, do trabalho, do sofrimento, da beleza, do amor, da paixão. É o homem na sua sensibilidade perante o mundo em que vive.

P – Tem ideias para novos livros?

R – Não fabrico poemas nem livros, eles vão surgindo. Quando chegar a altura aparecerá com toda a naturalidade. A minha função como poeta e escritor não é escrever para mim, mas sobretudo dar a possibilidade a quem lê de, com as minhas palavras, estar mais atentos a tudo o que o rodeia.

Fados em Leiria

Vozes e poemas agradaram aos sócios amantes do fado, que responderam ao repto da Secção Regional e encheram o espaço de convívio

A “Noite de Fados com Jantar” promovida anualmente pelo Secretariado da Secção Regional de Leiria do SBC é já um clássico das suas atividades, tal é a adesão de que tem sido alvo. Desta feita, teve lugar no dia 5 de dezembro.

Com uma sala cheia, a abarrotar de amantes do fado, o alinhamento colocou em palco António Matias, um fadista regional, da velha guarda, cujos poemas cantados trouxeram um discurso de tragédia eminente, de marginalidade ou da subalteridade da mulher, à mistura com fados tradicionais que todos os dias se cantam nas casas de fado.



Por outro lado, Mónica Batista, a fadista que se seguiu, da nova geração, apresentou os presentes com poemas com uma linguagem mais contemporânea, sem nunca fugir aos sinais, os signos do fado. Uma voz clara e limpa que encheu a sala e que agradou também pela simpatia esfuante que irradiou.

Uma convidada de voz bem colocada e muito traquejo nestas andanças e uma familiar de um associado completaram o naipe de fadistas desta bela noite de fado.

Já noite fora, foi servido o tradicional caldo verde e o chouriço assado, sendo a organização estimulada a repetir para o próximo ano eventos desta natureza. ▶

Bancários e familiares reúnem-se na Guarda



Cerca de duas centenas de associados participaram no III Encontro anual

O distrito da Guarda foi este ano palco do III Encontro de Bancários e Familiares do Sindicato dos Bancários do Centro, evento que, como vem sendo hábito, é organizado pelo Departamento de Tempos Livres e que tem lugar, rotativamente, em todos os distritos que integram o SBC. Mais concretamente, a Quinta de Santo António em Maçainhas, foi o local escolhido, um equipamento com excelentes infraestruturas, onde as pessoas se sentem acolhidas e desejadas.

Participaram neste Encontro cerca de 200 bancários e familiares, havendo entre todos, como é natural, grandes afinidades de índole profissional, de camaradagem e pessoais.

Este III Encontro, à semelhança dos anteriores, cumpriu cabalmente os objetivos pelos quais, em tempo, foi decidida a sua criação, isto é, propiciar a todos os associados e familiares muito bons momentos de convívio, servindo, ao mesmo tempo, para aproximar gerações, que de outro modo seriam difíceis de concretizar.

O SBC garantiu o transporte a todos os inscritos que desejaram participar, com partidas de Caldas da Rainha, Figueira da Foz, Coimbra, Leiria e Viseu.

TRADIÇÃO À MESA

O dia estava magnífico, as iguarias servidas foram bem representativas da tradicional gastronomia beirã, estando, assim, preenchidas todas as condições para que esta jornada se saldasse por um grande êxito. E foi o que efetivamente aconteceu.

Uma sopa de castanhas, iguaria bem tradicional e à moda da beira, borrego e bacalhau constituíram a base da ementa, completada por uma panóplia de sobremesas de comer e gritar por mais, não sem que as entradas passassem a garfo fino tudo o que de bom se faz na Beira Alta. Como também vem sendo hábito, a música ambiente, adequada às circunstâncias, completou positivamente este dia e todos, novos e mais velhos, fizeram o gosto ao pé.

Aníbal Ribeiro, na sua qualidade de presidente e anfitrião, deu as boas vindas aos presentes, desejando-lhes uma boa estadia e um bom regresso.

Um lanche ajantarado onde não faltaram as castanhas e a jeropiga finalizaram este belo dia de convívio. ▶



Eleições intercalares para a Direção **Helena Carvalho** é a nova presidente do SBC



Cerca de 26% dos associados participaram no ato eleitoral, sobretudo bancários no ativo. A nova equipa dirigente está pronta a trabalhar

Com uma participação de cerca de 26% de votantes, a lista liderada por Helena Carvalho foi confirmada como vencedora destas intercalares, verificando-se que uma larga maioria se alheou do jogo democrático, o que implica que estes resultados devam ser analisados e ponderados com muita atenção.

Como nota positiva, refira-se que houve uma boa participação de trabalhadores no ativo, a par de um certo alheamento dos reformados. A legitimidade democrática não está em causa, porém, podemos intuir destes resultados que é cada vez mais premente a criação de uma entidade supra nacional sindical que abarque todo o setor.

LISTA ÚNICA

Apenas a Tendência Sindical Socialista se apresentou a votos nestas eleições intercalares, que tiveram lugar no dia 9 de dezembro, somente para a Direção, conforme decisão da Mesa da Assembleia Geral e do Conselho Geral.

Não constituiu surpresa que surgisse apenas uma lista, pois esta situação mais não representa que a continuidade, em termos político-sindicais, do que se passou nos últimos atos eleitorais, verificando-se que os associados distinguiram nas urnas a equipa que lhes mereceu a sua confiança, constituindo-se credora da sua reputação na resolução dos problemas que afetam a classe.

A responsabilidade que esta nova equipa tem perante os associados é grande, pois o ciclo ainda não se encontra fechado. A equipa ora vencedora não deve olhar a meios para que a classe se sinta cada vez mais perto do Sindicato e vice-versa, que a melhoria das condições económicas, sociais e culturais sejam uma realidade e que a defesa do SAMS seja intransigente.

MENOR PARTICIPAÇÃO

Sem querer arranjar desculpas para a menor participação eleitoral verificada, não há dúvida que a votação se ressentiu, também, pelo facto de haver apenas uma lista a concurso, não havendo, portanto, a luta pelo contraditório que caracteriza as batalhas eleitorais onde há mais que uma lista.

Mas, como dizia Carlos Silva aquando da sua candidatura à UGT, "...acredito que temos que ir à base porque essa é a forma de mobilizar os trabalhadores", urge que os novos dirigentes vão aos locais de trabalho para ganhá-los para as lutas que se avizinham e para que estes constituam o suporte do grande labor que a nova Direção tem pela frente.

Parabéns aos eleitos pela sua dedicação e pela militância que imprimiram a esta batalha eleitoral. Parabéns aos bancários do Centro que tomaram nas suas mãos a prossecução dos objetivos pelos quais todos nos devemos bater. Parabéns a Helena Carvalho, à sua capacidade de trabalho e liderança, pela reorganização do Sindicato e pela sua modernização. ▶



Banco Popular é contraditório e incoerente

A instituição pretende proceder a uma reestruturação interna na área dos recursos humanos, que assentará essencialmente na redução do número de agências e dos serviços centrais

Texto | Francisco José Oliveira

O SBN considera que as informações do Banco Popular – segundo as quais “o negócio bancário do Banco Popular Portugal tenha apresentado resultados positivos” e “não se pode ignorar que Portugal é o País que representa a maior exposição do grupo fora de Espanha” – se

traduzem por um facto contraditório e incoerente.

Efetivamente, importaria apurar o porquê dessas contradições, para o que bastaria enunciar duas perguntas:

- Será que mais uma vez se pretende culpar os trabalhadores por culpas que não têm?

- Serão mais uma vez os trabalhadores penalizados por erros e omissões daqueles a quem compete gerir, de forma diligente e competente, os bens daqueles que neles confiaram?

MENOS 295 TRABALHADORES

Segundo as primeiras informações, o Banco Popular pretenderá diminuir o quadro de pessoal em 295 trabalhadores, bem como os custos em cerca de quinze milhões de euros.

Para obter estes resultados, quererá implementar dois programas: pré-reformas e reformas antecipadas, e acordos de cessação de contratos de trabalho.

Se, como dizem, a implementação desta medida “é imprescindível para a viabilidade económica e financeira do Banco Popular Portugal e, consequentemente, a reestruturação bem-sucedida do banco é determinante para a tão necessária credibilização e confiança do público em geral, o SBN tem dúvidas que este procedimento assumido pela administração seja

o mais correto e que possa ganhar a confiança desse mesmo “público em geral” e dos clientes do banco, em particular.

É que o Banco Popular pretenderá proceder a uma reestruturação interna, na área dos recursos humanos, de modo a garantir a redução dos custos laborais, que assentará essencialmente na redução do número de agências e dos serviços centrais, na sequência da revisão e da flexibilização de processos internos e da migração de tarefas para o Grupo Banco Popular.

SEM DIÁLOGO

De facto, tudo começou quando, lamentavelmente, o Conselho de Administração, por carta datada de 21 de outubro de 2016, solicitou ao ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, com cópia ao ministro da Economia, nos termos da alínea d) do n.º 2 do artigo 10.º do decreto-lei 220/206, de 3 de novembro, “despacho favorável à consideração da requerente como empresa em reestruturação”.

Ora, o SBN considera que, ignorar os Sindicatos num processo desta importância, esconder mesmo todo o processo, potencia má-fé e falta de vontade em, pelo diálogo, encontrar soluções que permitam ultrapassar as dificuldades que eventualmente o Banco Popular possa enfrentar. ▶

APOIO DO CONTENCIOSO

O Sindicato dos Bancários do Norte manifesta aos associados inteira disponibilidade para os acompanhar no desenrolar de todo o processo, disponibilizando os serviços do Contencioso para os contactos que, a qualquer momento, necessitem efetuar e que deverão ser dirigidos para os telefones 223398841 ou 800202561 ou para o email contencioso@sbn.pt

Direção percorre delegações e balcões do Montepio

Sindicato reúne-se com trabalhadores para informar sobre as negociações relativas ao Acordo de Empresa

Texto | Francisco José Oliveira

A Direção do Sindicato dos Bancários do Norte teve reuniões com os associados da Caixa Económica do Montepio Geral, do Montepio Crédito e do Montepio Valor, para a região da sede, nas delegações de Aveiro, Braga, Guimarães, S. João da Madeira, Valença e Viana do Castelo, e em diversos locais de trabalho, em ordem a fazer o ponto da situação sobre as negociações em curso relativas ao Acordo de Empresa (AE) que será subscrito pela Febase e por aquelas instituições.

Além de todos os esclarecimentos na circunstância apresentados, o SBN informou que se mantém à disposição dos interessados para a prestação de qualquer apoio ou informação complementar de que necessitem, designadamente durante o processo em curso.

Os associados participantes nas reuniões foram também municiados da informação de que este mesmo processo, tal qual lhes foi revelado à data dos encontros, poderá ainda, até ao momento da conclusão e de um entendimento definitivo entre as partes, continuar a ser revisto em algumas situações do clausulado.

EQUILÍBRIO DE INTERESSES

Sublinhe-se, antes do mais, que esta negociação revela as virtualidades da opção tomada com serenidade pelos Sindicatos – a da negociação, que é aquela que melhor defende os trabalhadores bancários.

Só assim, com efeito, se tenta conseguir o difícil equilíbrio entre, por um lado, a viabilidade económico-financeira das instituições (que passa, naturalmente, pela redução de custos operacionais) e, por outro, a indispensável defesa de todos os postos de trabalho, garantindo, concomitantemente, um leque de benefícios diferenciadores para os trabalhadores do Montepio, plasmados em normativos internos, que inicialmente a instituição pretendia anular.



Importa, por outro lado, relevar que o Acordo de Empresa daquelas instituições encontrará as suas traves-mestras no Acordo Coletivo de Trabalho do setor bancário, a que serão, todavia, acrescidas um conjunto de matérias inovadoras na convenção coletiva, essencialmente de caráter social.

Por outro lado, prevê o congelamento da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária por um período de dois anos – entre 1 de janeiro de 2016 e 31 de dezembro de 2017 –, por contrapartida de a Caixa Económica Montepio Geral não recorrer a despedimento coletivo no período homólogo em que vigorar aquela medida, bem como a idade de reforma passar a verificar-se nos termos da legislação vigente.

No cômputo geral, este Acordo de Empresa configura alterações em relação ao acordo coletivo do setor. De resto, é entendimento do SBN – como dos restantes Sindicatos da Febase – que só valerá a pena outorgar Acordos de Empresa quando revestirem precisamente características mais favoráveis e servirem para, entre outros objetivos, salvaguardarem postos de trabalho.

MELHORES CONDIÇÕES

Pena é que desde o início das negociações até ao momento houvesse quem tivesse criado e ajudado a fomentar muito “ruído” em torno deste mesmo acordo, não percebendo – ou, o que é pior, não querendo perceber –, o que estava em jogo.

Todavia, o SBN e os restantes Sindicatos da Febase descortinaram o ensejo que se lhes oferecia para, assim, propiciar mais e melhores condições de âmbito económico-social, para que, no futuro imediato, os trabalhadores destas instituições pudessem encarar os tempos vindouros com mais otimismo, inseridos que estão num setor eivado de instabilidade e de constrangimentos.

Só o facto de o SBN e os Sindicatos da Febase terem conseguido chegar até aqui já constitui uma vitória assinalável, porque foram eles quem assumiu as “despesas” da negociação e quem reconstruiu de raiz o documento que inicialmente lhes foi enviado pelas instituições do Grupo Montepio, como proposta do primeiro Acordo de Empresa a ser assinado com aquelas instituições. ■



SBN em aula aberta no ISCAP

“O papel dos sindicatos no mundo do trabalho” foi o tema em debate no seminário, dirigido a alunos dos 2.º e 3.º anos da licenciatura em Recursos Humanos

Teixeira Guimarães e Clara Quental representaram o SBN num convite para participarem numa aula aberta no Instituto Superior Politécnico de Contabilidade e Administração do Porto – ISCAP, atual P. Porto.

Subordinado ao tema “O papel dos sindicatos no mundo do trabalho”, o seminário foi coordenado por Viviana Merinhos, docente da unidade curricular de Trabalho e Relações Laborais e coordenadora do Núcleo de Investigação e Desenvolvimento em Recursos Humanos daquele estabelecimento de ensino superior, tendo sido participado por alunos dos 2.º e 3.º anos da licenciatura em Recursos Humanos.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Teixeira Guimarães começou por dar uma panorâmica sobre a organização do SBN, referindo-se aos diversos pelouros, às comissões sindicais de delegação e de empresa e aos delegados sindicais.

Referindo-se depois à negociação coletiva, passou em revista a problemática quer do acordo coletivo de trabalho para o setor quer a que se refere aos diversos acordos de empresa.

Por outro lado, historiou os passos que conduziram à criação da Febase, com as respetivas virtualidades e constrangimentos.

Num outro aspeto – e tendo em conta a composição do auditório – aludiu também ao SAMS, fazendo recordar que os bancários não têm reformas como os restantes trabalhadores, porque são pagas através dos fundos de pensões. Aliás, citou um dado histórico particularmente significativo, ao lembrar que quando os trabalhadores rurais tiveram pela primeira vez direito à reforma, após o 25 de Abril, o financiamento proveio dos fundos da Caixa dos Empregados e Abono de Família dos Bancários (CAFEB).

O vice-presidente do SBN não terminou a sua intervenção sem deixar de enfatizar o relevante papel que cabe aos Serviços Jurídicos do Sindicato no apoio aos associados e também à contratação coletiva.

VIDA SOCIAL

Quanto a Clara Quental, começou por colocar a tónica na relevância da atuação dos sindicatos nas relações de trabalho, evidenciando outrossim as vantagens da sindicalização e demonstrando as diferenças existentes entre sindicatos e ordens.

E acrescentou que, além das importantes atividades já referidas por Teixeira Guimarães, aos sindicatos cabe também um papel supletivo ímpar para colmatar brechas na vida social dos trabalhadores, como seja a nível da formação, da cultura, do lazer, do desporto e das mais diferenciadas formas de aproveitamento dos tempos livres – ou seja, enfatizando a proximidade sindical ao quotidiano dos trabalhadores.

“Um mundo sem sindicatos seria uma selva” – referiu Clara Quental, porque nele predominaria e imperaria o capitalismo selvagem, ficando os trabalhadores à mercê do patronato e sem quem os representasse de forma organizada, com espírito associativo, solidário e fraterno.

A finalizar, lembrou que o poder dos sindicatos é tanto maior quanto maior for o poder que os associados lhes conferirem, uma vez que “o patronato se encontra muito bem organizado, quer a nível internacional, quer no plano nacional”.

FUTUROS TRABALHADORES

Os dois dirigentes do SBN entregaram depois, à coordenadora da licenciatura, para serem distribuídos pelos alunos, uma série de flyers produzidos pelo Sindicato, demonstrando as vantagens da sindicalização, uma vez que se trata de jovens que dentro de pouco tempo vão encarar os desafios do mundo do trabalho, sendo confrontados com as realidades que então encontrarão. Adaptando o velho ditado às novas circunstâncias, “de pequenino...”

Na sequência deste evento, a Direção do SBN convidou a coordenadora do seminário a organizar uma visita das duas turmas que nele participaram quer à sede do Sindicato quer às instalações do SAMS. ■





CONCURSO FOTO FEBASE

Fotos apuradas no mês de outubro



"Tear manual"
José Antônio Guimarães



"Sonda espacial?"
Emanuel Pontes



"Janela do Tejo"
Carlos Santos



"O curioso"
Arminda Terra



"Esplêndido amanhecer"
Nuno Oliveira



"Sensualidades"
Rui Gonçalves



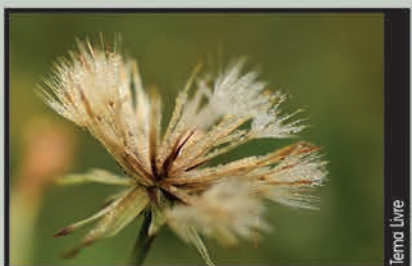
"Sunset"
Domingos Silva



"Macro II"
José Barreiro



"Euro"
Domingos Silva



"Orvalho"
José Antônio Guimarães



"Lunch time"
Maria Luz Barata



"Divertidamente"
Arminda Terra



www.fotofebasel6.blogspot.com

FEBASE

SBC

SBN

SBSi

SISEP

STAS

Rescaldo das eleições

A hora é de **esperança**



Os homens e mulheres eleitos e empossados já começaram a trabalhar nos objetivos do Programa de Ação

Texto | José Luís Pais*

Saídos do rescaldo das eleições, cumpre hoje, já suficientemente distanciados do acontecimento, fazer uma breve análise, quanto possível objetiva, deste ato fundamental para o presente e futuro do nosso Sindicato.

Aos trabalhadores que exerceram o seu dever de sócio agradecemos a reiterada confiança manifestada com o seu voto que abalizando o trabalho levado a efeito no decurso do último quadriénio, mais nos responsabiliza para o futuro.

Assumiremos esta responsabilização com plenitude, conscientes das dificuldades a vencer.

O voto que nos concederam refletiu inequivocamente o desejo de transformar, renovar e modernizar em estabilidade, sem sobressaltos, certos de que nada de útil, profundo e permanente é possível construir na agitação pela agitação, na falta de princípios e coerência.

Em 27 de outubro último tiveram a palavra os eleitores. Têm-na agora os eleitos. A estes cumpre em espírito de lealdade corresponder à confiança que nos foi dada pelos trabalhadores.

Exige-se tão-só um espírito de abertura aos sinais dos novos tempos e a fidelidade aos princípios e valores do sindicalismo.

Estas serão as armas com que viveremos o presente e construiremos o sindicato do futuro.

A hora é de esperança. A ninguém é lícito frustrá-la. Os homens (68%) e mulheres (32%) eleitos para as diversas funções sindicais e já empossados estarão empenhados nos objetivos propostos e apresentados no Programa de Ação. Com esta mesma disposição, e justifica-se o destaque como facilmente compreenderão, os colegas (38%) que pela primeira vez irão exercer funções sindicais.

Mãos ao trabalho! ▶

*Vice-Presidente do STAS

Unanimidade no Conselho Geral

Os conselheiros eleitos a 27 de outubro aprovaram o Orçamento e o Plano de Atividades para 2017



O Conselho Geral, constituído de acordo com os recentes resultados eleitorais, foi chamado a reunir-se pela primeira vez no dia 24 de novembro.

Apraz registar desde já o facto de haver nos conselheiros uma percentagem de 48% de entre os que pela primeira vez desempenham a função e os que regressaram a este Órgão.

A reunião teve início exatamente com a competente tomada de posse. O ponto forte da Ordem de Trabalhos foi a discus-

são e votação do Orçamento e do Plano de Atividades para o exercício do ano de 2017 que após ampla apresentação e consequente análise mereceu dos conselheiros o voto favorável por unanimidade.

Dando sequência à Ordem de Trabalhos previamente estabelecida, seguiu-se outro ponto de especial interesse referente à Contratação Coletiva, com especial enfoque na espetável decisão das empresas que aplicavam a alguns trabalhadores o CCT/2008 deixarem de aplicá-lo.

Durante a explicação dada pela Direção a este assunto, notou-se na assistência uma inusitada atenção, que mais tarde contribuiu para abordar a questão com especial ênfase, proporcionando explicações quanto ao que sucederá aos trabalhadores contemplados ainda com aquele CCT.

No final da reunião foi proporcionado aos presentes um Porto de Honra, que foi aproveitado para um convívio diferente e que mereceu a aprovação dos que marcaram presença.

NOVA CAMPANHA

de sindicalização



STAS entra em 2017 com novidades, entre as quais uma campanha de conquista de novos associados. O objetivo é ter o Sindicato representado em todas as empresas. O sócio proponente receberá um prémio

Texto | Carlos Marques*

A no Novo, Vida Nova"... já diz o ditado popular.

No STAS ano novo significa, também, nova campanha de sindicalização.

O repto foi lançado a todos(as) os(as) sócios(as) do Sindicato. O propósito principal desta iniciativa visa, fundamentalmente, fortalecer mais e melhor a importância desta associação da qual

todas e todos, enquanto seus associados, fazem parte.

Esta campanha, destinada a aumentar o número de associados e associadas em todas as áreas onde estatutariamente podemos ter representação, é essencial para que o STAS possa desenvolver de uma forma consolidada e expressiva aquilo que é a ação sindical e nesta, de maneira acentuada, o papel de negociador da contratação coletiva.

As mudanças operadas no modelo de negociação coletiva na atividade seguradora e aquelas que certamente ocorrerão nos próximos tempos sublinham a necessidade de o STAS se encontrar representado em todas as empresas existentes na atividade seguradora, em particular as próprias seguradoras, empresas de mediação e corretagem, empresas de peritagem e de assistência.

MAIS FORMAS CONTRATUAIS

A passagem do modelo de Contrato Coletivo de Trabalho para Acordo Coletivo de Trabalho e, nalgumas situações, Acordo

de Empresa, implica a necessidade de representação sindical forte no interior das empresas, de maneira a tornar pressionante e efetiva a negociação por parte do STAS.

Nestas condições e de maneira a concretizar este objetivo, foi decidido promover uma campanha de sindicalização que possui, entre outras novidades, a possibilidade de se atribuir ao sócio ou sócia proponente um prémio.

Acreditamos que só com ajuda e envolvimento dos nossos sócios e sócias podemos desempenhar de maneira segura e efetiva o papel que cabe aos Sindicatos na negociação coletiva. Por isso contamos CONSIGO!

**Presidente da Direção*

"Com talento ganhamos partidas, com trabalho de equipa e inteligência ganhamos campeonatos."

Michael Jordan



Sindicato homenageia sócios da Madeira

**Foram distinguidos
com emblemas alusivos
os associados que
completaram 25 e 50 anos
de filiação no STAS**

A Direção do STAS, representada pelo 1.º vice-presidente José Luís Pais, com a colaboração da Direção Regional da Madeira, promoveu nas instalações regionais uma cerimónia para entrega de emblemas aos sócios que perfizeram 25 e 50 anos de filiação sindical.

Tratou-se de uma realização inolvidável para os homenageados e de um con-

vívio bem agradável, aproveitados para se prestar uma singela mas muito justa homenagem aos nossos colegas que, filiados na organização de classe mais representativa do setor, têm contribuído ao longo de muitos anos à implantação deste Sindicato.

Sem desprimor para os colegas que foram distinguidos com o emblema de prata – 25 anos – queremos destacar o colega Helder Silva, que tendo recebido o emblema de ouro – 50 anos de filiação sindical – há mais de quarenta anos que exerce funções sindicais naquela Região Autónoma, tendo sempre integrado as diversas Direções regionais, além de ter feito parte da Direção Nacional durante 4 mandatos na década dos anos 80. É atualmente o dirigente regional em atividade mais antigo do STAS.

Com certeza que todos acolherão com o aplauso que se justifica, o destaque que aqui é apresentado.

Na sequência da presença do representante da Direção Nacional, a Direção Regional elaborou uma visita aos trabalhadores do Funchal, existentes nas várias delegações locais das seguradoras e também em escritórios de corretores.

Proporcionaram-se importantes aspetos relacionados essencialmente com a contratação em vigor e a vantagem de se ser sindicalizado no Sindicato mais representativo da atividade seguradora.

A partir de agora, caberá à Direção Regional, com o apoio da Direção Nacional, não perder o elan que ficou criado e com certeza o número de associados no Funchal tenderá a aumentar. ▶

o STAS deseja

Feliz Natal
e bom *Ano Novo*

STAS cria serviço inovador

Vamos apoiar!

De sócio para sócio. Sindicato estimula solidariedade a aposentados e dependentes que necessitem ajuda para coisas tão elementares como ir à rua passear e apanhar um pouco de ar fresco

Texto | Mário Rúbio*

Muito se tem falado dos problemas que a maior parte dos(as) idosos(as) tem no seu dia-a-dia e que por vezes os remete ao silêncio e isolamento por não terem acompanhamento nem poderem recorrer a serviços considerados essenciais para as suas vidas.

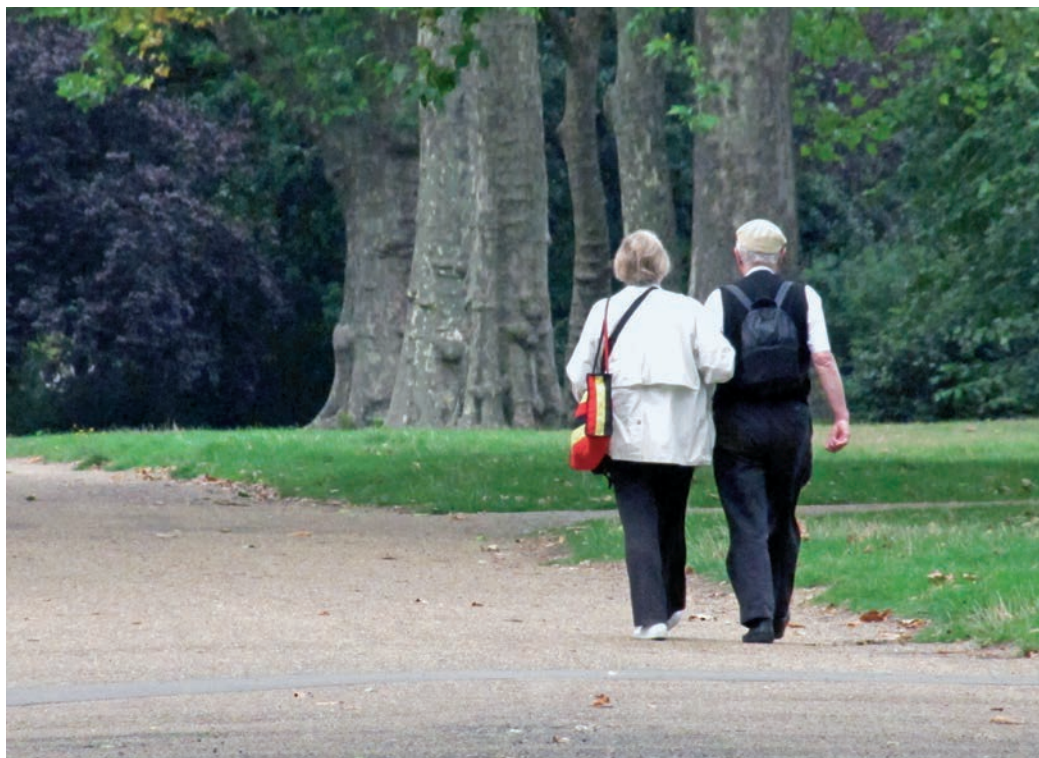
Estes problemas, mais do que identificados, estão relacionados muitas vezes com a falta de apoios ou entidades que possam contribuir para minimizá-los e até eliminá-los.

Sem pretendermos estar a criar mais um “elefante branco” resultante de uma qualquer organização ou instituição para gerir um serviço para ajudar a ultrapassar estes pontos, procurámos encontrar outro tipo de solução para este tema.

Nesse sentido, uma das propostas que vamos levar por diante tem a ver com este tema e que irá, por certo, dar algumas respostas às necessidades dos nossos colegas que se encontram aposentados e venham a necessitar de ajuda para coisas tão elementares como ir apenas à rua passear e apanhar um pouco de ar fresco.

Com a ajuda de outros colegas na situação de reforma ou pré-reforma, que estejam disponíveis e pretendam também ocupar algum do seu tempo livre, iremos tentar criar um serviço de apoio que procurará dar algumas respostas às mais diversas necessidades de cada um dos interessados(as).

Julgamos que não será muito difícil por de pé esta ideia mas tudo dependerá, como sempre da ajuda de terceiros e que



neste caso serão os colegas que queiram dar a sua contribuição em regime de voluntariado.

VOLUNTÁRIOS

Quem sabe até se não viremos a ter voluntários(as) que pretendam dar o seu contributo neste projeto ajudando-nos a encontrar outros(as) colegas que não viamos há algum tempo e que até poderão necessitar da nossa ajuda.

Este projeto ainda em fase muito embrionária não deixa de ser ambicioso e de poder vir a tornar-se num dos principais objetivos do apoio a idosos(as) e até quem sabe poder tornar-se imprescindível para o futuro de todos nós.

Este pequeno texto apenas tem como objetivo alertar todos(as) para esta situação e até, quem sabe, despertar em nós alguma apetência para o voluntariado e participação na construção de algo que poderá, no futuro vir a ser útil ou necessário para as nossas vidas enquanto idosos. ■

*2.º Vice-Presidente da Direção

OS BENEFICIADOS

Não está prevista a criação de um serviço de apoio domiciliário, a exemplos dos que existem espalhados pelo País. O do STAS será um serviço de apoio vocacionado para o acompanhamento das pessoas e que tenham:

1. Dificuldade de mobilidade;
2. Medo de efetuar deslocações sem acompanhamento;
3. Necessidade de apoio para contactos directos com instituições e serviços;
4. Deslocações ao médico, farmácia, às compras;
5. Visitas a terceiros;
6. Passeios, idas ao teatro, assistir a espetáculos vários etc.;
7. Necessidade de convívio com outras pessoas que não a família;
8. Dificuldades em executar tarefas tão simples como ler, falar ou ouvir.



tem casa nova!

O início de dezembro marcou a inauguração da nova sede do Sindicato, que, na Rua Professor Fernando da Fonseca, em Lisboa, abriu portas a sócios e formandos

Texto | Diogo Tavares

Uma casa nova e uma vida nova foi o que aconteceu ao SISEP na madrugada do dia 2 de dezembro, quando abriu pela primeira vez as portas das novas instalações do Sindicato a sócios e formandos. A Rua Professor Fernando da Fonseca é agora a morada do Sindicato, deixando

para trás a Rua do Conde do Redondo que o acolheu durante mais de treze anos.

Claro que uma mudança de instalações é sempre um processo árduo, mais ainda para um Sindicato que fez do Marquês de Pombal a sua casa durante treze anos. Mas da mesma maneira que um caranguejo eremita não fica na mesma concha a vida toda, um sindicato para crescer e evoluir precisa de se reinventar.

As paredes decrepitam, as ruas envelhecem e as pessoas também. As caras desconhecidas de uma década atrás tornaram-se rostos familiares, e as lojas e estabelecimentos de outrora foram substituídos por outros negócios, melhores ou piores.

Mas não podemos deixar que a nostalgia e a saudade de outros tempos nos dis-

suadem de evoluir, pois a familiaridade é a inimiga do progresso.

INSTALAÇÕES MODERNAS

Foi um esforço hercúleo de todos, com muitas caixas etiquetadas e vãos de escadas descidos, mas no final, feitas as contas, valeu a pena. O resultado está à vista de todos: umas instalações modernas, espaçosas, acessíveis a portadores de deficiência e com todas as utilidades e infraestruturas a funcionar a 100% de eficiência.

Para nós, o eminente ano de 2017 reserva-nos muitas expectativas e novas oportunidades, porque para o SISEP, o futuro já chegou e é hoje. ▶



CONCURSO FOTO FEBASE

Fotos apuradas no mês de novembro



"Gloriosa"
Jorge Alves



"Onde a terra acaba."
José Veiga



"Tempo é dinheiro"
Nuno Oliveira



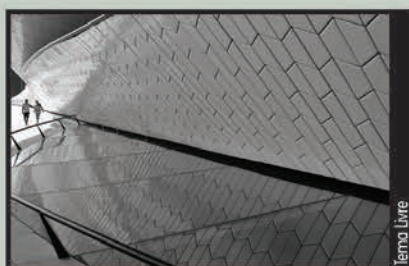
"Jardim"
Jorge Araújo



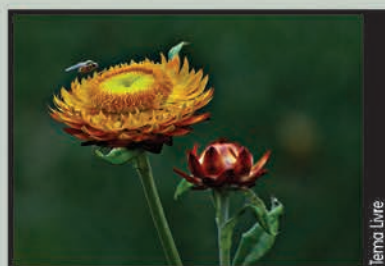
"Maria"
Paula Forreta



"Outono"
Juvenal Candeias



"Entre-gráficos"
Carlos Santos



"Macro"
José Barreiro



"Serrilhas"
José Veiga



"Mãos de barro"
José António Guimarães



"A propósito da superlua"
Rui Gonçalves



"Assopro de gigante"
José Matos





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

