

Diretor: Delmiro Carreira

Diretores Adjuntos: Carlos Marques, Helena Carvalheiro, João Carvalho, Teixeira Guimarães e Tomaz Braz



16

FotoFebase está de volta

Carlos Marques

“Já perdemos muito tempo sem criar um sindicato único”



10

Relatório da UE
Portugueses com pouca qualidade de vida





Ficha Técnica

Propriedade:

Federação do Setor Financeiro
NIF 508618029

Correio eletrónico: revista.febase@gmail.com

Diretor:

Delmiro Carreira – SBSI

Diretores Adjuntos:

Carlos Marques – STAS
Helena Carvalheiro – SBC
João Carvalho – 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

20 SBSI – Bancários do Sul e Ilhas

22 SBN – Bancários do Norte

26 SISEP – Profissionais de Seguros

27 STAS – Actividade Seguradora

30 SBC – Bancários do Centro

ENTREVISTA | CARLOS MARQUES

"Há um medo muito grande da sindicalização" 4

"O problema é a perda de mordomias" 7

CONTRATAÇÃO | SEGUROS

Atenção aos benefícios do ACT! 8

CONTRATAÇÃO | BANCA

Novo Banco continua plano de reestruturação 9

ACT do grupo Montepio publicado no BTE 9

DOSSIÊ | VIVER NA UE

Portugal com qualidade de vida inferior à média europeia 10

Políticas escrutinadas: Obrigados a melhorar 13

QUESTÕES | JURÍDICAS

A ilicitude do despedimento 15

TEMPOS LIVRES | FOTOFEBASE 2016

Entrega de prémios: Aquela janela virada para o Tejo 16

Protocolos FEBASE 18



Teixeira Guimarães

Não poderão continuar a ser os trabalhadores
a pagar por erros que não cometeram

E a saga continua

Aparentemente, e sem que se encontrem explicações plausíveis para a continuação desta saga, continua imparável o processo da Caixa Geral de Depósitos, com inquéritos, comissões de inquérito e outras decisões, ninguém se preocupando, pelo menos de forma visível e clara, sobre os males que tais situações possam vir a infligir àquela instituição de crédito.

Já não restam dúvidas a ninguém que toda a classe política sai desprestigiada desta situação, tais os enredos que têm vindo ao conhecimento daqueles que, no final, vão ter que pagar a conta. E não me refiro a pagamentos materiais, mas sim ao “pagamento” que se vai materializar na perda de postos de trabalho, quer seja por rescisões por mútuo acordo, quer seja por reformas antecipadas. Esses têm vindo a ser pagos, invariavelmente, pelos trabalhadores, que, não sendo culpados pelos desvarios e pela má gestão de sucessivas administrações, são sempre aqueles a quem no final é apresentada a conta.

Saga que continua, também, no Novo Banco, o qual é mais uma vez, vai ter que reduzir o quadro de pessoal em cerca de 350 trabalhadores, vítimas da reestruturação a que foi sujeito por imposição de Bruxelas e ainda relacionada com a gestão danosa a que esteve sujeito no tempo da anterior administração chefiada por Ricardo Salgado, gestão essa que passou incólume aos olhos da troika, responsável pelo controlo da banca e da sua recapitalização, que, no presente caso, falhou redondamente no seu trabalho.

Também o caso do Banco Popular é paradigmático da situação que se vive na banca portuguesa. A troca de uma reestruturação da casa-mãe, a operação em Portugal foi vítima de cortes significativos no número de trabalhadores, que abrangeu, de uma só vez, um processo de rescisões por mútuo acordo que envolveu cerca de 300 efetivos, tendo como justificação que um processo como este visava promover um clima de paz social e garantir a proteção social dos abrangidos por tal reestruturação.

E assim vai andando a banca portuguesa, sem que aparentemente se veja alguém que pretenda pôr cobro a tudo isto. Ou melhor, tem existido quem procure encontrar caminhos que evitem que estas situações se repitam. Esse alguém têm sido os sindicatos, nomeadamente os que compõem a FEBASE – Federação do Sector Financeiro, que tudo têm feito para, em diálogo com as instituições de crédito (IC) encontrar caminhos que permitam ultrapassar as dificuldades que o sector enfrenta. Mas nem sempre têm os Sindicatos obtido resposta por parte das IC...

O sector financeiro português vai continuar a enfrentar, nos tempos mais próximos, dificuldades acentuadas, nomeadamente pelas baixas taxas de juro, com consequências nas alterações da sua estrutura, nomeadamente na de custos. Decisões terão que ser tomadas, mas não poderão continuar a ser os trabalhadores a pagar por erros que não cometeram.

Os Sindicatos e a FEBASE estão disponíveis para enfrentar este desafio, como já de forma clara o demonstraram, em nome da estabilidade e da segurança dos postos de trabalho, aguardando por parte de todos os bancos igual procedimento e disponibilidade, respeitando aquilo que de forma livre e negociada acordaram com os Sindicatos, respeitando no cumprimento da legislação vigente os direitos dos trabalhadores e dignificando desta forma o fator trabalho, que tão maltratado tem sido nos últimos tempos.



“Há um medo muito grande da sindicalização”

Textos | Delmiro Carreira e Elsa Andrade

O medo é inadmissível no século XXI, mas mantém-se transversal nas relações laborais em Portugal, conclui o presidente do STAS ao fim de mais de meio século de sindicalismo. Razão suficiente para defender mais distinções contratuais para os sindicalizados na negociação do ACT que se aproxima – depois de ter alcançado a primeira vitória em 2016. Homem de fortes convicções e discurso direto, continua a acreditar nas virtualidades do sindicato único, sem deixar de criticar o tempo perdido na tentativa de alguns para conservarem as mordomias

Aos 65 anos, Carlos Marques está reformado da atividade seguradora e pretende atingir o mesmo estágio no sindicalismo, e por isso garante que ao terminar o quarto mandato ininterrupto não se recandidatará.

Sócio do Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) desde 1965, ano em que iniciou a carreira, no dia 1 de maio. Percorreu as categorias profissionais todas até à de topo. Começou e terminou na mesma empresa, que se chamava Sagres quando lá chegou e, depois de várias mudanças de mãos e designações, já era Fidelidade ao sair, em 2008.

O trabalho sindical veio através das Comissões Internas de Empresa no Grupo CUF, em 1972. Depois foi membro da CT da Império, entre 1975 e 77 (em 75 ainda estava na tropa), e entrou para delegado sindical do STAS, em 1978. À Direção chegou em 1980, a tempo parcial, e a tempo inteiro em 1982. Saiu quatro anos mais tarde, por divergências com o então presidente. Entretanto, ajudou a criar a parte administrativa da UGT. Em 1992 voltou como vice-presidente e em 1999, por falecimento do presidente de então, acumulou as funções até às eleições, sempre a meio tempo. É presidente do STAS desde 2001.

Natural de Lisboa, com dois filhos, quatro netas e um neto, acha que é tempo de se dedicar a outras causas.

P – Como é que os trabalhadores dos seguros passaram esta crise?

R – Com grandes dificuldades, como todos os trabalhadores, embora os seguros não tenham sido a parte mais afetada do setor financeiro. Houve efeitos diretos, nomeadamente nas empresas sob alçada do Estado, que tiveram cortes salariais e nas promoções, decorrentes dos OE. No caso concreto dos seguros, cerca de 30% dos trabalhadores estavam em empresas ligadas ao então grupo CGD e no Instituto de Seguros de Portugal e foram afetados.

P – E ao nível do emprego?

R – O setor segurador tinha vindo a sofrer um processo de reestruturação antes da crise. Nos anos 80 seríamos cerca de 15 mil trabalhadores e hoje somos cerca 10.300. Esta redução aconteceu de forma progressiva a partir de meados dos anos 90, e foi realizada sem a violência dos anos de crise. Nos três últimos anos o número de trabalhadores estabilizou, mas por força de aquisições (como a Açoreana pelo grupo que detinha a Tranquilidade) ou de reajustamentos internos (caso da Fidelidade), nos próximos tempos a saída de trabalhadores vai continuar. Tem havido algumas admissões, mas nunca equilibram as saídas.

INTRANQUILIDADE

P – A entrada de novos acionistas no mercado segurador provocou uma alteração significativa?

R – Retirando o efeito direto da saída de trabalhadores, do ponto de vista da organização não alterou muito.

P – E do ponto de vista das relações laborais?

R – Também não, a questão das relações laborais não tem sido muito complicada. Surge por vezes um ou outro caso, mas tem existido capacidade de diálogo para tentar encontrar soluções. É evidente que as aquisições por grupos internacionais não nos deixam tranquilos, nomeadamente por este não ser um negócio a que se dediquem, quer no caso



da Apollo (detém hoje a Tranquilidade, a Açoreana e outras seguradoras ligadas ao antigo grupo BES), quer no da Fosun (compraram a Fidelidade). Mas essa intranquilidade quanto ao futuro é geral, também existe relativamente aos grupos portugueses. Há sempre fatores de preocupação e alguns decorrem do sistema bancário, como é o caso do Montepio com a Lusitânia.

P – Com base na sua experiência, acha que havia mais estabilidade quando as companhias de seguros estavam ligadas em grupos familiares?

R – Essa é uma pergunta complicada. A minha vida nos seguros começou em 1965 e não tenho más impressões desses tempos, do ponto de vista da relação entre trabalhadores e patronato. Mais tarde vivi outras realidades, a das nacionalizações e a das privatizações. Quando os grupos voltaram, casos do Champalimaud e dos Mellos, foi quase uma vendetta pessoal e não uma perspetiva de desenvolvimento do negócio. Mas não podemos comparar essas realidades com a atual.

CICLOS E CONTRACICLOS

P – A obrigatoriedade de separação entre banca e seguros, trouxe um novo alento ao setor segurador em termos de emprego? Muitos seguros já eram vendidos nos balcões...

R – Os canais de venda que as seguradoras hoje dispõem são, na prática, os mesmos, e os balcões bancários continuam a ser um canal de venda, independentemente dos acionistas puderem não ser os mesmos. O que pode trazer alterações ao mercado são os próprios canais em si, isto é, se o setor da mediação continuar a crescer é óbvio que isso terá influência, pois uma parte significativa das funções que anteriormente eram executadas nas seguradoras serão executadas pelas empresas de mediação ou de corretagem. Isso pode explicar porque o setor segurador não tem aumentado o número de trabalhadores.

P – Funciona como uma espécie de outsourcing?

R – Sim, um outsourcing no canal de venda, ainda que em menor escala do que noutros países, onde muitas das tarefas centrais do setor são executadas fora das companhias tradicionais. Em Portugal as mudanças são mais lentas e acontecem por ciclos. Diria que andamos sempre a experimentar novas coisas.

P – Como um sindicato sobrevive e age com essa infinidade de postos de trabalho e diferentes relações laborais? ►



► R – Temos já hoje contratação coletiva na área tradicional das seguradoras através de um ACT celebrado em 2016 e que envolve 80% dos trabalhadores dos seguros e a grande maioria das empresas (com exceção de uma, com quem estamos a negociar uma convenção só para o grupo) e temos um CCT para a área da mediação, que estaria agora a ser negociado não fosse o atraso devido à consolidação dos corpos gerentes da associação patronal.

Há um setor ainda sem contratação coletiva, ao qual estamos a dar uma particular atenção: o das empresas de assistência.

Se por um lado no setor segurador há uma certa estabilidade de emprego, o mesmo não acontece na área da mediação, onde tem aumentado o número de trabalhadores e há uma franja significativa que precisa de ser enquadrada sindicalmente.

COMBATER O MEDO

P – Essas pessoas sindicalizam-se, trabalhando de forma independente?

R – Os mediadores donos das empresas são como todos os outros empresários e não se enquadram. Mas temos os trabalhadores dessas empresas.

Vivemos uma realidade que não é exclusiva da área da mediação, é transversal ao panorama das relações laborais em Portugal: o medo. Isso acontece nas grandes empresas, e de uma forma muito mais acentuada nas pequenas ou micro empresas. Há um medo muito grande da sindicalização, e isso deve ser tratado com particular cuidado, porque a última coisa que o Sindicato pretende é que por força da sua intervenção haja um motivo para o patrão exercer algum tipo de represália. Não é admissível que em pleno século XXI tenhamos este fenómeno, sobre o qual não há grande explicação.

P – Com um sindicato único que abranja banca e seguros será mais fácil chegar às pessoas e evitar o medo?

R – O medo não é um problema do setor financeiro, dos sindicatos dos seguros ou dos sindicatos bancários. É, infelizmente, um problema da sociedade. É o medo, a falta de solidariedade e o culto do individualismo que levam as pessoas a afastarem-se das organizações ou a não entenderem o papel

dessas organizações. Há aqui um trabalho a ser feito coletivamente. Obviamente, a junção das instituições sindicais dos dois setores trará sempre mais peso, uma pressão muito mais completa...mas não passa só por aí.

SEM SAMS, COM SEGURO

P – No setor bancário tem o SAMS, uma importante ajuda à sindicalização. No setor segurador há algum complemento na área da saúde suportado pelas entidades patronais?

R – Do ponto de vista imediatista, os trabalhadores dos seguros estão iguais aos outros. Só não estão completamente iguais porque da decorrência da contratação coletiva existe obrigatoriamente um seguro de saúde. Ou seja, não há um SAMS, mas há um seguro obrigatório pago pelas seguradoras a todos os trabalhadores, e nalguns casos extensível ao agregado familiar.

P – Os trabalhadores pagam algo por esse seguro de saúde?

R – Não pagam nada, tem de ser grátis relativamente aos capitais negociados contratualmente. Algumas seguradoras têm capitais superiores e coberturas além das previstas na contratação coletiva, e aí pode haver acréscimos pagos pelo próprio trabalhador, voluntariamente.

NEGOCIAR, SEMPRE

P – O STAS tem tido algum reconhecimento e sucesso na contratação coletiva, desde 2012 conclui os processos negociais e obteve aumentos salariais de 1%. Como tem sido essa negociação?

R – Há um paradigma de atuação na negociação. Nunca ficamos contentes com o que temos, queremos sempre algo mais, mas para isso é preciso estarmos disponíveis. Negociar muitas vezes é fazer alguma cedência em contrapartida de alguma coisa, e em alturas que não são de grande virtualidade sindical não se consegue negociar tudo o que queremos, independentemente daquilo que se apresenta à mesa.

Tínhamos um CCT cuja coluna vertebral era dos anos 80, e um dos nossos grandes dramas era as empresas subver-

terem a gênese da negociação coletiva, nomeadamente o modelo de organização, porque deixou de ter aplicação na prática. Assim, tivemos o cuidado de tentar que a convenção coletiva acompanhasse as mudanças. Negociámos em 2012, em condições particularmente adversas, no auge da crise. Além disso, a APS punha em causa a vigência do contrato e estava a negociar já com o pressuposto da sua caducidade. Opusemo-nos a essa ideia – e tivemos a cobertura legal – mas estivemos disponíveis para negociar.

A negociação foi extremamente difícil, até porque as entidades patronais não aceitavam a manutenção dos automatismos. Decidimos assumir algum risco – não chegarmos a um acordo significava a caducidade futura do CCT –, nomeadamente no que diz respeito à antiguidade, garantindo a manutenção para quem já a tinha e para quem iria tê-la nos dois anos seguintes, mas a partir daí ficava travado o processo. Em contrapartida, foi negociado um prémio de permanência: a cada cinco anos, o trabalhador tem direito a 50% do salário.

P – Perderam todas as cláusulas de automatismo?

R – Não. Hoje as promoções não são unicamente por automatismo, têm também a ver com a avaliação profissional. Por outro lado, os Sindicatos, que estavam fora do processo de avaliação, passaram a ser parte integrante. A partir do momento em que o contrato previne, nalgumas das cláusulas, que a avaliação importa – por exemplo para as promoções –, então o Sindicato tem capacidade de intervenção.

NEM TODOS IGUAIS

P – Conseguiram pela primeira vez negociar alguma diferenciação para quem é sócio de um sindicato...

R – É verdade, mas tem um problema: havendo uma Portaria de Extensão, esses benefícios são estendidos. Percebo que em alguns setores de atividade a Portaria de Extensão é interessante, porque vai abarcar um conjunto de trabalhadores que pela negociação direta não se conseguiria, mas tem um efeito nefasto para os sindicatos e a sindicalização. Não havendo nenhum mecanismo que separe o trabalhador sócio do sindicato daquele que não o é, estender conquistas beneficia os não sindicalizados, que nunca contribuíram para a negociação coletiva nem para a solidariedade, que é a essência dos sindicatos.

P – A tentativa de obter benefícios só para trabalhadores sindicalizados é para continuar?

R – Tem de ser para continuar.

P – O que querem englobar?

R – Não começámos ainda a preparar a próxima negociação, além da tabela salarial. Mas certamente nalgumas cláusulas de carácter social faremos uma maior incidência. No entanto é preciso ganhar a outra parte para isto.

P – E relativamente à tabela salarial, continuará a apostar em tabelas bianuais?

R – A negociação da tabela para 2016 e 2017 foi conjuntural. Tendo havido uma primeira negociação com um conjunto de empresas sem tradição de negociar com os sindicatos, pareceu-nos extremamente arriscado não aproveitarmos a oportunidade para resolver logo o problema por dois anos. Lançámos o repto, que foi entendido. Pareceu-nos uma boa solução e hoje não estamos nada arrependidos. ▀



“O problema é a perda de mordomias”

P – Como vê a evolução do sindicato único?

R – Já fui muito otimista, já fui moderadamente otimista e hoje diria que estou um bocado pessimista. Não vejo uma vontade global de dar passos significativos nesta matéria – e não estou a dizer que não há pessoas com vontade de fazê-lo. Diria que já perdemos muito tempo, cada dia são menos os associados em cada sindicato, e a existência de um sindicato único poderia ser uma resposta importante para alguns dos anseios desses trabalhadores.

Julgo que há sindicatos que estão muito presos.

P – Sindicatos ou pessoas?

R – O sindicato é feito por pessoas, é evidente que são as pessoas que estão nos sindicatos.

P – Com as atuais lideranças será possível chegar ao sindicato único?

R – Só posso responder por mim, a única coisa que posso fazer é ir avaliando as práticas do dia-a-dia. Não são só as lideranças, até admito que nalguns casos o líder pense dessa maneira, mas depois a máquina que está por trás bloqueia a atuação. Do lado do STAS, comecei este mandato com a clara percepção de que não seria de quatro anos, seria mais curto...

REFERENDO

P – Helena Carvalheiro defendeu a realização de consultas aos trabalhadores em cada um dos sindicatos para saber o seu posicionamento. Considera que isso poderia dar um élan ao processo?

R – Tenho sempre receio dos Brexit. O problema é a objetividade de consulta e o que está por trás dela. Não me parece que essa seja a solução, até porque as últimas direções eleitas dos Sindicatos tinham no seu programa o sindicato único logo, se foram sufragadas eleitoralmente não precisam de referendos.

P – Acredita que pode haver resultados complicados, ou seja, que num sindicato a maioria dos seus sócios diga não ao sindicato único?

R – Depende da forma como a pergunta é feita e do ambiente criado.

P – Se num sindicato o resultado do referendo for contra o sindicato único não é sua obrigação moral afastar-se do processo?

R – Acredito que todos os líderes dos cinco Sindicatos da Febase tenham claramente o objetivo do sindicato único. O que me parece difícil nalguns casos é colar a máquina a ele.

Se há pessoas disponíveis para rasgar o cartão de presidente, vice-presidente ou vogal do sindicato, há outras que não estão. Sejam claros: o problema de fundo é a perda das mordomias, não entendidas no sentido material associado à palavra mas sim no acomodaticio que o cargo sindical representa para alguns. ▀

Atenção aos benefícios do ACT!



Além do aumento salarial e do subsídio de refeição, outras cláusulas da convenção coletiva representam um acréscimo, como, nomeadamente, o prémio de permanência, as promoções e a progressão salarial

Texto | Patrícia Caixinha

O ano de 2017 iniciou-se com o aumento salarial de mais 1%. Esse aumento abrangeu os trabalhadores e as trabalhadoras que beneficiam da aplicação do ACT do setor.

Além do aumento salarial e do subsídio de refeição – que também conheceu um acréscimo, passando a 10€/dia –, importa relembrar outras matérias importantes e que estão previstas no ACT.

PREMIO DE PERMANÊNCIA

A permanência na empresa é premiada, tendo em atenção a idade e o número de anos de vínculo ao empregador, nos termos previstos da cláusula 42.ª do ACT.

Quando o trabalhador completar um ou mais múltiplos de cinco anos de efetivo exercício de funções na empresa, terá direito a um prémio pecuniário de valor equivalente a 50% do ordenado efetivo mensal, pagável conjuntamente com o ordenado do mês em que o facto ocorrer, verificadas as condições dispostas no n.º 2 da referida cláusula.

A contagem dos múltiplos de cinco anos de permanência do trabalhador na empresa é feita tendo em conta a data de início do contrato de trabalho que estiver em vigor na data de vencimento do referido prémio, determinando aquela data o ano de pagamento do prémio pecuniário (ver quadro).

Consulte a cláusula e em caso de dúvida contacte o seu Sindicato.

PROMOÇÕES E PROGRESSÃO SALARIAL

Importa também relembrar o tema, que está previsto no ACT: as promoções e progressões salariais nas bandas correspondentes às categorias profissionais (cláusula 7.ª).

Os critérios adotados para a progressão e promoção devem ser objetivos e transparentes e levarem em conta fatores como:

- a) Avaliação de desempenho;
- b) Formação profissional da iniciativa da empresa e respetivo grau de aproveitamento;
- c) Anos de experiência na categoria e no empregador;
- d) Situação económica e financeira da empresa.

De referir ainda que a cláusula 7.ª do ACT dispõe o seguinte no seu n.º 2:

“Sem prejuízo do empregador definir o seu próprio sistema de promoções salariais, os trabalhadores com as categorias profissionais de especialista operacional ou de assistente operacional que, decorridos dez anos após a respetiva admissão na empresa, não tenham sido promovidos a categoria da banda salarial superior, têm direito a promoção na carreira ou a acréscimo de remuneração mensal por mérito de valor acumulado não inferior a 10% do valor mínimo obrigatório da banda salarial da respetiva categoria, verificadas cumulativamente com as condições seguintes:

- a) Terem obtido em seis anos daqueles dez um valor médio igual ou superior a 70% do máximo possível nas avaliações de desempenho efetuadas pela empresa;
- b) Terem obtido um valor não inferior a 75% do máximo possível na avaliação de desempenho no ano que precede a evolução na carreira ou na banda salarial;
- c) A situação económica e financeira da empresa o permita.”

Aconselha-se a leitura atenta da cláusula 7.ª do ACT e, em caso de dúvida, contacte o seu Sindicato.

Recorde-se, ainda, que este é o momento crucial para ter presente a importância da Cláusula 5.ª – Avaliação de desempenho e os seus efeitos na sua carreira profissional.

O ACT encontra-se disponível nos Sites do STAS e do SISEP.

Qualquer esclarecimento, informação ou dúvida sobre estas ou outras cláusulas do ACT contacte o seu Sindicato. ■

PERMANÊNCIA EM MÚLTIPLOS DE CINCO

A contagem dos múltiplos de cinco anos de permanência do trabalhador na empresa é feita conforme o exemplo na tabela:

Ano de início do contrato de trabalho	Ano de pagamento
Terminado em 6 ou 1	2016
Terminado em 7 ou 2	2017
Terminado em 8 ou 3	2018
Terminado em 9 ou 4	2019
Terminado em 0 ou 5	2020
A partir de 2021 mantém-se esta lógica	

Novo Banco continua plano de reestruturação

Mais saídas de trabalhadores estão planeadas: cerca de 150 através de rescisões e entre 150 a 200 por reformas antecipadas. A informação foi prestada pela administração aos Sindicatos da Febase

Texto | Inês F. Neto



Os Sindicatos da Febase reuniram-se no dia 21 de fevereiro com o presidente da administração do Novo Banco, a pedido deste.

António Ramalho, presidente do Conselho de Administração, quis informar que vai dar continuidade ao plano de reestruturação da empresa, iniciado em finais de 2015 e negociado com Bruxelas.

Do plano consta a redução de 300 a 350 postos de trabalho, dos quais cerca de 150 através de rescisões por mútuo acordo, aberto a todos os trabalhadores. Nestes casos, o banco propõe indemnizações entre 0,6% e 1,5% da retribuição mensal efetiva, em função da antiguidade do trabalhador.

As restantes saídas previstas no plano serão atingidas através de reformas antecipadas, propostas a trabalhadores com 58 ou mais anos, com a possibilidade de contemplar alguns incentivos.

Os Sindicatos da Febase reagiram a esta informação com surpresa e apreensão, pois tinham compreendido que o plano de reestruturação tinha ficado concluído no ano passado.

VENDA DO BANCO

Relativamente ao Novo Banco e face a notícias vindas a público, os Sindicatos da Febase têm sido questionados sobre a sua disponibilidade para participar no aumento do capital social da instituição.

Dada não ser essa a finalidade dos sindicatos e em linha com o que sempre aconteceu, estes Sindicatos confinam a sua atividade à defesa dos trabalhadores e entendem que não devem participar no capital social dos bancos, entidades patronais dos seus associados, protegendo assim os recursos que lhes são confiados e garantindo a sua aplicação nos fins a que se destinam, não os aplicando nem em ações nem em papel comercial. ▀



ACT do grupo Montepio publicado no BTE

O ACT da Caixa Económica Montepio Geral, Montepio Crédito e Montepio Valor, subscrito pela Febase, foi publicado no n.º 8 do Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), de 28 de fevereiro.

A publicação ocorreu uma semana após ter sido editado o ACT assinado por outra organização sindical. Esta discrepância temporal deveu-se, segundo explicações do Ministério do Trabalho, ao facto de na edição do BTE em causa não haver espaço para a publicação dos dois em simultâneo.

Foi garantido que o acordo assinado pela Febase seria publicado na semana seguinte, como de facto aconteceu.

Entretanto o Banco informou os Sindicatos da Febase que aplicará o acordo na mesma data a todos os trabalhadores, independentemente da filiação sindical.



Portugal com qualidade de vida inferior à média europeia

Um relatório da União Europeia compara os 28 Estados-membros baseando-se em quatro indicadores: superfície e população, qualidade de vida, educação e língua. Portugal situa-se na segunda metade da tabela relativamente à qualidade de vida e está na cauda no número médio de línguas estrangeiras aprendidas no ensino secundário

Textos | Pedro Gabriel

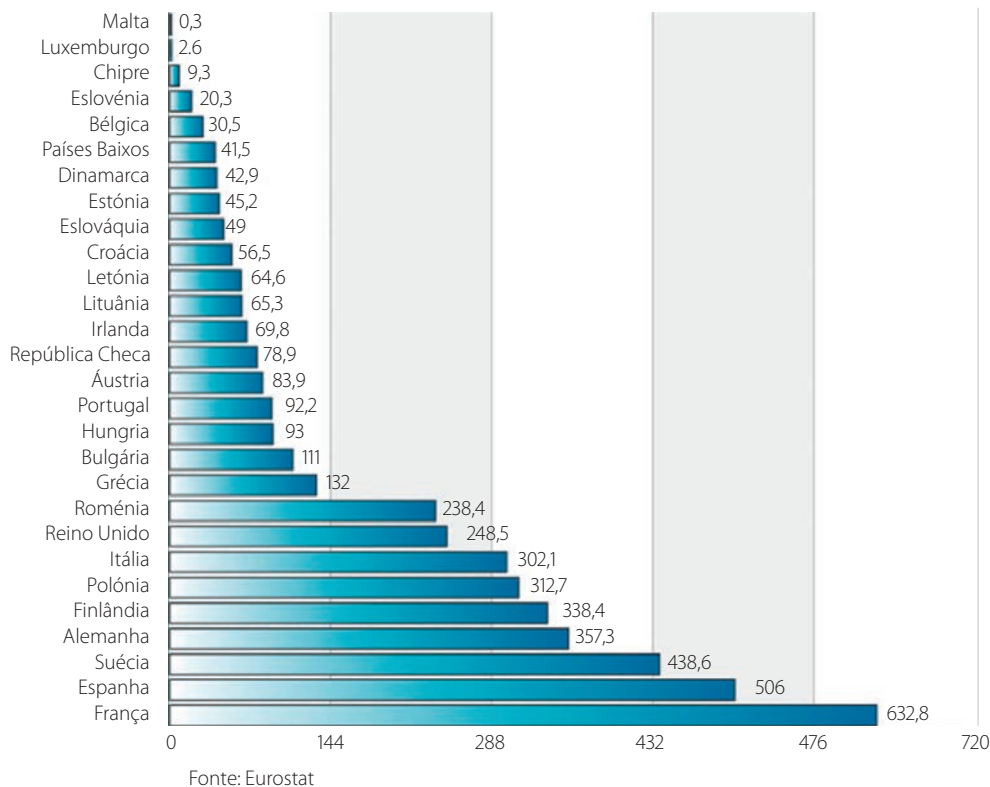
Sabendo de antemão que cada país pertencente à União Europeia (UE) tem características únicas, o Eurostat propôs um exercício de comparação entre os 28, analisando diferenças ao nível do Produto Interno Bruto (PIB) e crescimento de-

Com 508 milhões de habitantes, tem a terceira maior população do mundo, só superada por China e Índia.

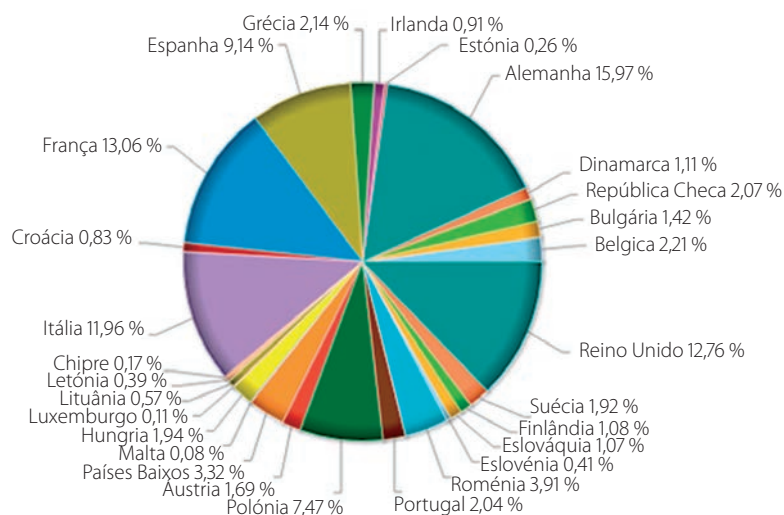
Analisando o quadro 1, constata-se que a França é o maior país da UE

e Malta o mais pequeno. Portugal encontra-se sensivelmente a meio, sendo o 13.º país com maior superfície, com 92,2 mil quilómetros quadrados. (Ver quadro 1)

QUADRO 1 ENTRE OS PEQUENINOS



QUADRO 2 EUROPEUS SÃO MAIS DE 508 MILHÕES



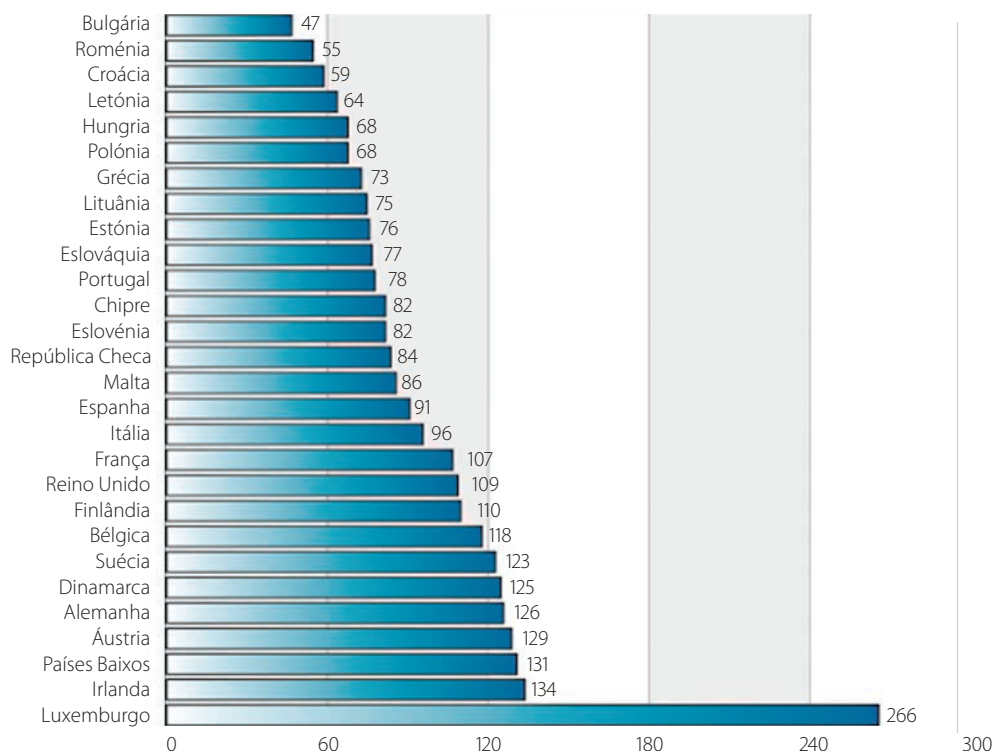
mográfico. Cada Estado-membro tem também a sua própria visão dos domínios de intervenção essenciais, como a educação.

O primeiro indicador analisado diz respeito à superfície e população. A superfície da UE estende-se por mais de 4 milhões de quilómetros quadrados.

QUADRO 3 A NOSSA (FALTA DE) QUALIDADE

PIB por habitante

Fonte: Eurostat



lação europeia esteja a envelhecer. Portugal tem uma população estimada em 10.374.822 de pessoas, 2,04% do total europeu. No primeiro lugar está a Alemanha, com 15,97%, e na cauda encontra-se Malta, com 0,08%. (Ver quadro 2)

QUALIDADE

Para a realização do relatório, o nível de vida foi comparado determinando o preço de uma série de bens e serviços em cada país em relação ao rendimento. Para o efeito foi utilizada uma moeda virtual comum denominada "Padrão de poder de compra" (PPC).

Comparando o PIB por habitante em PPC para cada país, obtém-se um panorama dos diferentes níveis de vida na Europa. (ver quadro 3).

Neste índice, Portugal situa-se em 18.º lugar, já na segunda metade da tabela, estando assim mais próximo da Bulgária, que ocupa o último posto, do que do Luxemburgo, que lidera.

Os portugueses têm uma qualidade de vida inferior à média registada na Europa (78%).

► CRESCIMENTO

A população da Europa tem aumentado, fruto do crescimento natural (número anual de nascimentos superior ao número de mortes) e da migração

líquida, com mais pessoas a fixarem-se na UE do que a saírem dela.

Ainda assim, o número de nascimentos tem diminuído o que, juntamente com o aumento da esperança média de vida, faz com que a popu-

DISPARIDADE

Mesmo dentro de um país é possível encontrar desigualdades profundas. Relativamente a Portugal, o relatório indica que o Norte é a região nacional

Estudantes gostam de nós

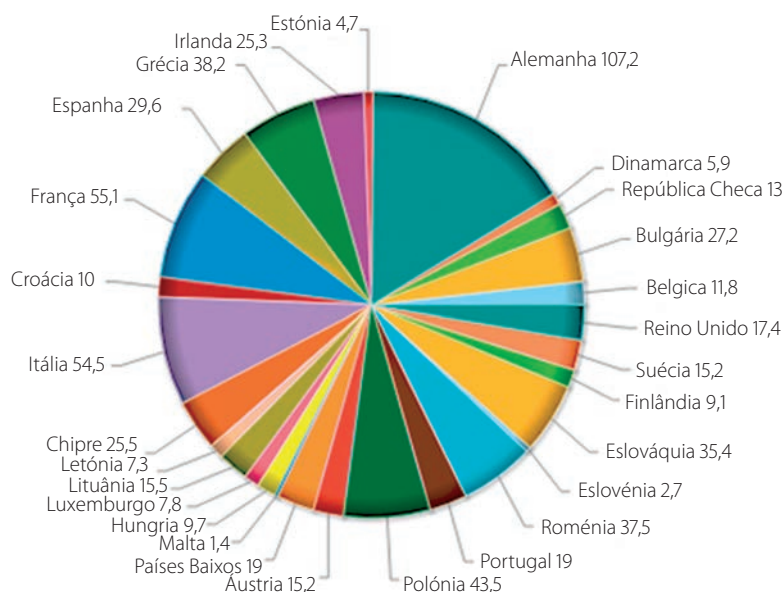
A educação é essencial para melhorar as competências dos trabalhadores, tornando-os mais aptos face à crescente concorrência internacional. O montante das despesas com a educação varia de país para país.

A UE incentiva as pessoas a passarem temporadas no estrangeiro no âmbito da sua educação, nomeadamente através do programa Erasmus.

Portugal encontra-se entre os países que mais recebe estudantes de outros países, cerca de 19 mil, ou seja, 2,86% do total, longe tanto da Alemanha, que recebe 107,2 mil, como de Malta, com 1,4 mil.

Estudantes de um país da UE que estudam noutro país de acolhimento

Fonte: Eurostat



com menos qualidade de vida (64%), seguida pelo Centro (67%), Região Autónoma dos Açores (71%), Alentejo (72%) e Região Autónoma da Madeira (74%).

Acima da média nacional apenas o Algarve (79%) e a Área Metropolitana de Lisboa (108%). (Ver quadro 4)

“A UE esforça-se por melhorar o nível de vida dos seus cidadãos, protegendo o ambiente, fomentando o emprego, reduzindo as disparidades regionais e, graças ao desenvolvimento de infraestruturas, ligando regiões anteriormente isoladas”, pode ler-se no documento.

LÍNGUAS

O pior indicador para Portugal diz respeito ao número médio de línguas estrangeiras aprendidas no ensino secundário.

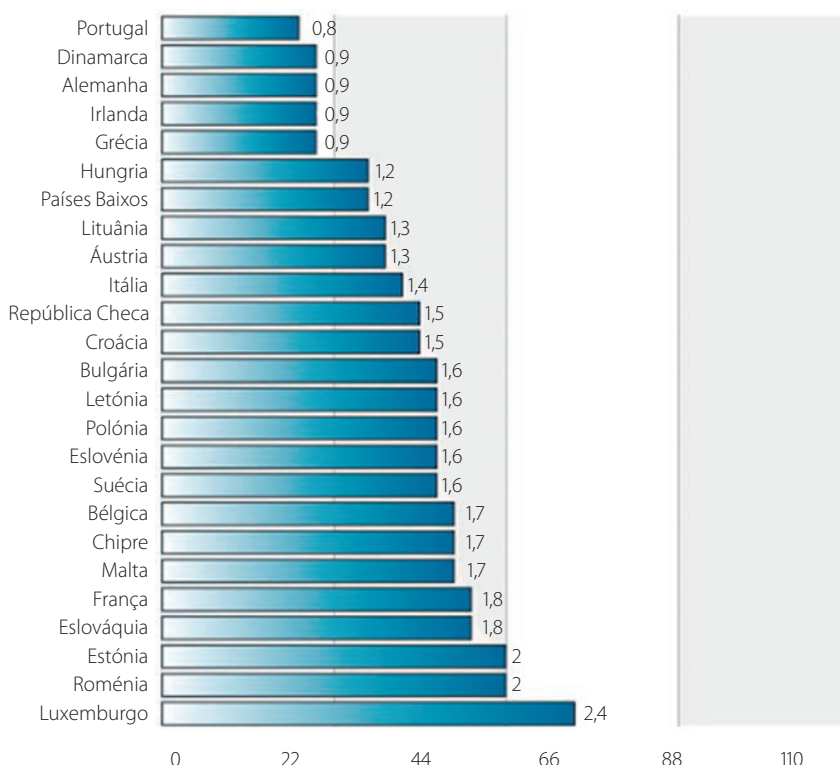
Cada aluno aprende, em média, 0,8 línguas que não o português, um valor que coloca o País no último lugar do ranking.

O Luxemburgo está em primeiro, com uma média de 2,4 línguas estrangeiras aprendidas no secundário. (Quadro 4) ▶

QUADRO 4 FALAR PORTUGUÊS NÃO CHEGA

Fonte: Eurostat

Número médio de línguas estrangeiras aprendidas por aluno do ensino secundário (nível 3 da Classificação Internacional Tipo da Educação)



Políticas escrutinadas

Obrigados a melhorar



O número de portugueses em risco de pobreza e exclusão social deixa Portugal numa vergonhosa penúltima posição, à frente apenas da Bulgária. Valha-nos a saúde, onde estamos entre os melhores da UE no financiamento e desempenho do sistema

O Barómetro de Reformas avalia a dinâmica das políticas sociais nos diversos Estados-membros da União Europeia com base na análise de mais de mil especialistas de toda a Europa.

O Índice de Justiça Social (IJS) faz a avaliação do estado da justiça social com base em indicadores estatísticos complementados por avaliações de peritos.

Ambos ajudam a perceber onde se situa cada país europeu, Portugal incluído.

A análise dos especialistas incide sobre vários indicadores, que vão desde a saúde à prevenção da pobreza, passando pela igualdade na educação, entre outros. Os países são escrutinados com base na necessidade, atividade e qualidade das políticas introduzidas. ▶

► POBREZA

O IJS 2015 identificou a prevenção da pobreza como um dos maiores desafios para Portugal, referindo-se a um aumento da população em risco de pobreza e exclusão social bem como a um fosso maior entre gerações.

O relatório indica que a pobreza infantil aumentou entre 2007 e 2015, tendo diminuído no caso dos idosos.

Estes resultados colocam a necessidade de aliviar a pobreza para a população em geral em 2,42, atirando Portugal para o penúltimo lugar. Apenas a Bulgária tem uma necessidade ligeiramente maior de reformas (2,44).

ATIVIDADE

A taxa de atividade neste campo situa-se nos 38%, valor igual à média da UE. Ao passo que a taxa de medidas introduzidas baixou nos estrangeiros (5%), refugiados (26%) e pais solteiros (25%), no caso da população em geral (50%), crianças (62%) e idosos (60%), essas políticas aumentaram.

Já a qualidade das políticas é classificada com um rating de 0,81, colocando Portugal no 12.º lugar entre 24 países. Os especialistas mostraram-se otimistas com o impacto das medidas direcionadas especificamente a crianças e idosos.

EDUCAÇÃO

Portugal teve uma prestação medíocre no que diz respeito à igualdade na

COMO SE CLASSIFICA O PAÍS NO RANKING DA UE?



Ranking de Portugal em cinco vertentes, tendo por base o Índice de Justiça Social e o desempenho das políticas

educação, segundo o Índice de Justiça Social, ficando no antepenúltimo lugar, apenas acima de Malta e Eslováquia.

No entanto, os especialistas estão menos pessimistas no que diz respeito ao sistema educativo português. A necessidade de reformas cifra-se em 1,93, listando Portugal no 9.º lugar entre 22 países.

O País obteve também maus resultados no referente à igualdade de oportunidades na educação, estando no 12.º lugar de 25.

Embora a necessidade de políticas seja muito baixa no ensino primário

(1,00), é significativamente mais elevada no ensino superior (2,40), na aprendizagem ao longo da vida (2,40) e no ensino pré-primário (2,30).

POLÍTICAS

A maior taxa de atividade neste campo acontece devido à integração de refugiados (60%), uma percentagem que coloca Portugal no terceiro lugar entre 18 países.

Muito tem sido feito também para reduzir o abandono escolar (41%) e aumentar a igualdade de oportunidades na educação (43%), com especial relevância para a educação pré-primária (70%).

A qualidade média das políticas introduzidas mereceu um rating de 1,26, o segundo de entre 21 Estados-membros.

SAÚDE

No que diz respeito à Saúde, Portugal está a meio da tabela. A necessidade de reformas no sistema é classificada com 2,24.

A taxa de atividade cifra-se nos 54%, apenas o 13.º melhor resultado entre 20 países escrutinados. No entanto, as taxas de financiamento do sistema de saúde (76%) bem como o respetivo desempenho (82%) são as quartas maiores.

Os especialistas atribuíram o valor de 0,31 à qualidade das políticas introduzidas, dando o 15.º lugar em 19 a Portugal. ■

O melhor dos PIIGS

Entre os países do Sul da Europa, nomeadamente no grupo PIIGS (Portugal, Itália, Irlanda, Grécia e Espanha), existe disparidade de resultados, tendo Portugal o melhor desempenho do grupo.

Grécia e Espanha tiveram maus resultados em quase todas as vertentes.

A Itália mostrou resultados contraditórios, por um lado sendo elogiada pelas suas reformas direcionadas à coesão social e, por outro, recebendo má avaliação no abandono escolar.

Já a Irlanda (para a qual a cobertura dos dados é demasiado baixa para ser incluída no ranking geral) destacou-se na vertente "acesso ao mercado de trabalho".

MUITO A PERCORRER

O barómetro aponta uma incapacidade quase generalizada dos Estados-membros em enfrentar os desafios futuros mais urgentes, não deixando de referir, no entanto, os esforços de alguns no combate à exclusão social.

Enquanto Estados-membros mais antigos como o Reino Unido ou a França demonstram alguma fadiga nas políticas e apresentam grande necessidade de reformas, os países mais recentes da UE estão a ser encorajados a corrigirem as lacunas nas suas políticas sociais.

A ilicitude do despedimento

As entidades patronais, no seu conjunto, têm ampliado em sentido amplo o conceito de despedimento por justa causa

Textos | José Pereira da Costa*



I

A questão do despedimento por justa causa, com imputação de factos ao trabalhador, após processo de inquérito e processo disciplinar, mantém-se na ordem do dia, sobretudo pela ampliação, ilegal, sublinha-se desde logo, do conceito de justa causa, que temos vindo a verificar.

Já aqui o referimos: em sentido amplo, as entidades patronais, no seu conjunto, têm ampliado esse conceito, de forma a aí enquadrarem condutas irregulares, que não devem ser objeto de despedimento.

Essa ampliação não está de acordo com o espírito da Lei e não é por aí que o caminho deve ser trilhado.

Vejam os: o despedimento com justa causa só pode ser decidido pela entidade patronal após se verificar que nenhuma outra sanção, conservatória da relação laboral, é apta a sancionar determinada conduta e que o comportamento do trabalhador é de tal forma grave que coloque em causa, determinadamente, a relação laboral.

É esta a esteira da jurisprudência e relembramos, aqui, o Acórdão do STJ de 13.12.2010: “A noção de justa causa do despedimento exige a verificação cumulativa de dois requisitos: um comportamento ilícito e culposo do trabalhador, violador de deveres de conduta ou/e valores inerentes à disciplina laboral, grave em si mesmo e nas suas consequências; que torne imediatamente e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, os quais valem também quanto aos comportamentos exemplificativamente indicados no n.º 3 do artigo 396.º do CT.” e “Na apreciação da gravidade da culpa e das suas consequências, deve recorrer-se ao entendimento do “bonus pater familiae”, de um empregador razoável, segundo critérios objetivos e razoáveis, em face do circunstancialismo concreto, devendo atender-se, no quadro da gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros, e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.”

II

Insistimos, assim, nesta questão, como medida de proteção e defesa do trabalhador, cuja conduta está a ser objeto de processo disciplinar: desde logo, desde o início, salientamos, o trabalhador deve carrear para o processo prova da sua versão dos factos, de forma a evitar, desde logo, que a decisão do empregador se consubstancie num despedimento.

Também assim, sublinhamos, o trabalho jurisprudencial deve corrigir a tendência de ampliar um conceito que é, por natureza e por dever de Lei, restrito e excecional: é esse o sentido da norma que impede essa ampliação e é assim que se deve manter.

A Constituição da República Portuguesa, desde logo, proíbe, no seu artigo 53.º, essa conduta, dispondo que: “É ga-

rantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.”

Esta proibição, que é uma decorrência do reconhecimento do Direito ao Trabalho, não tem outro sentido senão a restrição do conceito de justa causa, que aqui vos temos trazido.

III

Da análise a esta questão decorrem, com interesse prático imediato, três conclusões que não podem deixar de ser afirmadas:

1 – A entidade patronal que instrumentaliza o processo disciplinar no sentido de ampliar o conceito de justa causa viola a Lei, tornando o processo disciplinar, desde logo, nulo. A verificar-se, posteriormente, o despedimento, o mesmo deve ser considerado ilícito.

2 – Os factos a apurar no processo disciplinar devem, desde o início, ser objeto de contraditório, devendo o trabalhador participar ativamente nesse processo, oferecendo resposta e carreando prova que sustente a sua versão dos acontecimentos.

3 – Só pode ocorrer despedimento caso a entidade patronal demonstre a impossibilidade efetiva de manter a relação laboral, ainda que o comportamento do trabalhador seja ilícito – daí, mais uma vez, a necessidade de tornar efetiva a participação do trabalhador no processo disciplinar, nomeadamente ao assegurar o direito ao contraditório.

IV

A insistência neste tema não pode deixar de ser explicada: a relação laboral não pode ser instrumentalizada em benefício de nenhuma das partes, é certo. Mas o processo disciplinar não pode, também, servir para colocar fim a essa relação, à revelia da vontade do trabalhador.

A atuação no respeito pelos princípios procedimentais do processo não beneficia apenas o trabalhador: o empregador diligente e que reja o processo no respeito pela independência e pelo apuramento da verdade dos factos é beneficiado pela justiça da decisão – que será, mais tarde, objeto de apreciação e confirmação, ou não, judicial.

*Advogado do SBSI



Entrega de prémios

Aquela janela virada para o

O concurso FotoFebase continua em grande forma, dando a conhecer fotografias tiradas um pouco por todo o País. Uma vista especial para o rio Tejo foi a grande vencedora

Textos | Pedro Gabriel

A cerimónia de entrega de prémios do concurso FotoFebase decorreu no dia 22 de fevereiro, no Museu do SBSI, em Lisboa.

António Fonseca, um dos coordenadores do concurso, afirmou que a iniciativa continua com bastante vigor, com uma subida no número de fotografias enviadas e uma evolução substancial na técnica das mesmas. Tendo os concorrentes do SBSI arrebatado todos os prémios.

António Fonseca explicou que tudo é feito com a máxima imparcialidade, embora o resultado final nunca seja consensual. Já Patrícia Caixinha deixou a garantia de que a Febase continuará a dinamizar esta iniciativa, que permite aos sócios enriquecerem o seu material fotográfico e, ao mesmo tempo, terem visibilidade através da revista e do blogue.

A coordenadora apresentou alguns números sobre o concurso de 2016, destacando os cerca de 45 participantes e 140 fotografias por mês. No final do ano, o número total de fotografias recebidas ascendeu a 1400.

VISTA

Carlos Santos, bancário reformado do Santander Totta, foi o vencedor do concurso, com uma fotografia tirada no novíssimo MAAT - Museu de Arte, Arquitetura e Tecnologia, a que deu o nome de Janela do Tejo. "Fui ao MAAT uns dias após a abertura, havia pouca gente, e achei curioso o formato da moldura, com as placas".

Esta foi a segunda vez que Carlos Santos participou no FotoFebase, tendo, na edição anterior, conseguido o segundo lugar. "Nesta edição tinha selecionado oito ou nove



Galeria de premiados: (da esquerda para a direita): Rui Gonçalves, Carlos Santos, Domingos Silva e Nuno Oliveira



Tejo



António Fonseca e Patrícia Caixinha com os certificados de participação a entregar

fotografias ao longo dos meses, na anterior tinha dezoito, foi uma boa surpresa”.

Além do prémio máximo, Carlos Santos conseguiu também uma menção honrosa com *Bailado ao entardecer*, tirada na Fonte da Telha, com o pôr-do-sol e imensas gaivotas a embelezarem o quadro.

ESTREIA

Certo dia, Nuno Oliveira levantou-se cedo tendo como destino uma aula de fotografia. Pelo caminho tirou a fotografia *Esplêndido Amanhecer*, que lhe valeu o segundo prémio. “Às 6h00 já estava a caminho, o dia estava espe-

tacular, não havia vento e por isso a água ficou toda espelhada. Calhou este navio passar, foi pura sorte e aproveitei a luz”, explicou-nos.

Bancário do Millennium bcp, fez a sua estreia no concurso e logo com um prémio. “Quando uma pessoa concorre está sempre à espera que possa acontecer algo de bom, eu acreditava sinceramente que esta fotografia tinha potencial e felizmente aconteceu”, afirmou Nuno Oliveira, que na edição de 2017 já contribuiu com quatro fotografias. A fotografia de rua e, sobretudo, fotografar faces, são as suas abordagens preferidas.

VELHO CONHECIDO

Na edição de 2015, Rui Gonçalves arrecadou o terceiro prémio e, um ano depois, repetiu a façanha, desta feita com uma fotografia tirada em Cinfães, a que chamou *Linhas Oblíquas*.

“Foi numa deslocação em passeio à zona do Douro, e em Cinfães fiquei surpreendido. É um posto de turismo moderno, inserido numa antiga quinta e representativa da nossa arquitetura. Tem linhas e cores interessantes, consegui fazer este contraste com o céu. Vale a pena fotografar porque é um projeto arquitetónico muito bonito”.

Habitual premiado, este bancário do Millennium bcp diz que o mais importante não são os prémios. “É o reconhecimento do nosso esforço em fazer algo diferente. Fico sempre surpreendido, é um prazer e satisfação enormes ser um dos eleitos, naturalmente é algo que nos motiva, mas confesso que não penso nos prémios como objetivo principal”.

MOMENTO

Domingos Silva é bancário na Oitante e concorreu ao FotoFebase com a fotografia *Sunset*. A “chapa” valeu-lhe a entrada na galeria de premiados, com o quarto lugar. “Esta fotografia foi feita durante uma visita ao Cabo Espichel, a intenção era ir fotografar a Via Láctea mas chegámos um pouco mais cedo para ver o que o fim do dia nos dava”, explica-nos.

Concorrente pela segunda vez, Domingos Silva confessa que não pensou concorrer quando tirou a foto. “Vou fotografando o que gosto, foi um momento muito rápido porque as aves estavam a passar e então foi mesmo tirar a fotografia e desfrutar o momento”.

Destaque ainda para José António Guimarães, do SBN, que arrecadou duas menções honrosas com as fotografias *À Espreita* e *Orvalho*.

De referir ainda que os premiados receberam material digital/fotográfico no valor de 700, 500, 250 e 150 euros. A todos os concorrentes foi entregue um certificado de participação. ▶

NOVIDADES EM 2017

O FotoFebase 2017 arrancou em fevereiro, já com muitos sócios a contribuírem com fotografias. A organização decidiu lançar um novo desafio nesta edição. Além do habitual tema livre, a proposta passa por fotografar monumentos portugueses. Com a riqueza do nosso País neste campo, muitas e boas fotografias são esperadas.

Protocolos FEBASE

Os nossos parceiros oferecem vantagens adicionais para os sócios FEBASE

FITNESS HUT

Aproveite para se inscrever agora e iniciar em abril os seus treinos, mas com os valores de abertura do nosso Clube! Estas condições só estão disponíveis para inscrições feitas através do link gerado para a FEBASE até dia 31 de março. Após esta data, as condições serão as condições já protocoladas (Move Premium).

Este link é extensível a familiares dos associados da FEBASE, basta

FITNESS HUT
move now

VALORES TABELA	PROMOÇÃO ANIVERSÁRIO	VANTAGENS
INSCRIÇÃO 37,50 EUROS	INSCRIÇÃO 5 EUROS	<ul style="list-style-type: none"> + Adesão sem compromisso anual (compromisso mínimo 1 mês) + Acesso a todos os clubes. + Utilização em horário total. + Acesso a todas as aulas de grupo. + 4 Consultas de nutrição por ano (1 consulta a cada 3 meses) + Acesso às aulas virtuais V-CLASS
VALOR SEMANAL 11 EUROS	VALOR SEMANAL 6,60 EUROS	H2O Oferta de 2 bebidas vitaminadas por treino (oferta adicional no valor de €1.99 / semana)
HORÁRIO TOTAL SEG. A SEX.: 7:00 - 23:00 SAB.: 9:00 - 21:00 DOM E FER.: 9:00 - 18:00		

FEBASE
FEDERAÇÃO DO SECTOR IMOBILIÁRIO

que preencham o respetivo link e no campo empresa devem obrigatoriamente colocar FEBASE.

Presencialmente não terão acesso às condições de Fundador, deverão obrigatoriamente fazer a sua adesão através do link gerado!

NOVO! CONSULTÓRIO IMOBILIÁRIO

Serviço gratuito prestado pela nossa equipa

Coloque-nos as suas questões sobre:

- Compra e venda
- Arrendamentos
- Investimento
- Financiamento
- Fiscalidade
- Jurídico
- Avaliações
- Obras
- Remediações
- Decoração
- Mudanças
- Prédios, Escritórios, Lojas, Armazéns, Apartamentos, Moradias, Terrenos, etc.



ANA PINA
(+351) 964 468 655
apina@remax.pt
www.remax.pt/apina



SUSANA DANIEL
(+351) 933 528 882
sdaniel@remax.pt
www.remax.pt/sdaniel

- Valor de Inscrição ação Aniversário - 5€
- 6,60 € por semana sem compromisso (será pago 13,20€ de 14 em 14 dias por débito direto)
- Sem Fidelização! e com Horário Livre Trânsito
- Utilização do espaço ginásio (máquinas) e balneários
- Acesso a aulas de grupo (máximo de 2 aulas por dia)
- Oferta das Consultas de Nutrição de 3 em 3 meses
- Acesso a Todos os Ginásios

Basta preencher o link abaixo e garantir a vaga!

<http://go.fitnesshut.pt/campanhae/alx/692>

Veja os descontos que a nossa equipa lhe oferece:

VALOR DE VENDA DO IMÓVEL	COMISSÃO REMAX** (sem protocolo FEBASE)	DESCONTO FEBASE***
Até 74.999€	4.000€	200€
De 75.000€ a 99.999€	5.000€	250€
≥ 100.000€	5%	400€

Consulte o protocolo online.



RE/MAX LATINA
Equipa Especializada

Av. Casal Ribeiro 12 B, 1000-092 Lisboa
Tel: 21 816 3400
Cada agência é de propriedade e gestão independente
Sold Fast - Mediação Imobiliária, Lda. AMI 7001



Tenho também boas notícias relativamente aos colaboradores já inscritos que desejem ter estas condições. Caso conheça alguém que pretenda inscrever-se, um familiar ou mesmo colega de trabalho, alteramos as suas condições para as de sócio fundador se a sua recomendação se inscrever.

Caso pretenda esclarecer qualquer dúvida, deve contactar sempre o Gestor de Protocolo Nuno Santos por telefone (911558008) ou por email (nuno.miguel@fitnesshut.pt) ▶



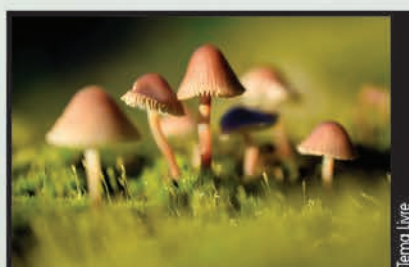
CONCURSO FOTO FEBASE

Fotos apuradas no mês de fevereiro



"Ferrugem"
Domingos Silva

Tema Livre



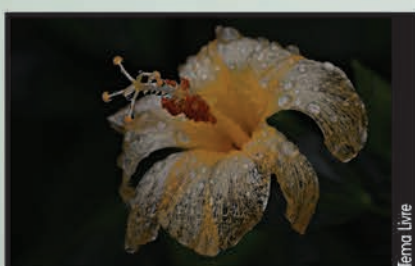
"Cogumelos"
José António Guimarães

Tema Livre



"Apanha"
Juvenal Candeias

Tema Livre



"Macro"
José Barreiro

Tema Livre



"Cristo Rei"
António Pedro

Tema Monumentos Portugueses



"Folha caída"
José António Guimarães

Tema Livre



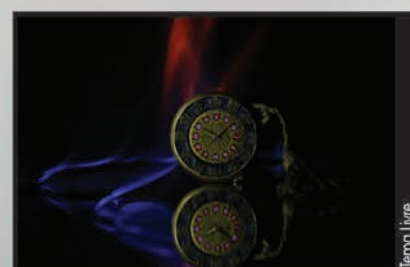
"Os putos"
Juvenal Candeias

Tema Livre



"Com pressa pela Sé"
Domingos Silva

Tema Livre



"Clock on fire"
Jorge Araújo

Tema Livre



"Monumento taurino"
José Veiga

Tema Monumentos Portugueses



"Gota d'água"
José António Guimarães

Tema Livre



"Fortaleza de Sesimbra"
Jorge Veiga Alves

Tema Monumentos Portugueses

Redução de quadros no Haitong Bank



O Haitong Bank vai diminuir o número de efetivos em Portugal, à semelhança do que está a fazer em todo o mundo

Textos | Inês F. Neto

Em reunião realizada dia 24 de fevereiro, o Haitong Bank comunicou ao SBSI o seu plano de reestruturação em Portugal, que passa pela redução do número de trabalhadores, em linha com as medidas que estão a ser tomadas em todas as empresas do grupo no mundo.

Esta redução, que poderá chegar a 80 dos cerca de 400 efetivos, será concretizada através de rescisões por mútuo acordo, e foi justificada com a alteração do modelo de negócio, no âmbito da reestruturação global do grupo, designada de "Haitong Bank 2025".

Embora as rescisões sejam de adesão voluntária, o SBSI disponibiliza aos seus associados o apoio dos serviços jurídicos

do Sindicato, caso sintam necessidade de esclarecimentos ou de qualquer outro auxílio jurídico.

EX-BESI

Recorde-se que o Haitong Bank S.A. faz parte da Haitong Securities, um dos principais bancos de investimento e corretoras da China.

A entrada do grupo em Portugal deu-se em 2015, quando comprou ao Novo Banco a totalidade do capital do Banco Espírito Santo de Investimento, por 379 milhões de euros. O BESI foi a primeira aquisição do grupo fora da China.

Na altura informou a CMVM da decisão de alterar a denominação social de Banco Espírito Santo de Investimento, S.A. para Haitong Bank, S.A., com sede em Lisboa.

No primeiro semestre de 2016, a instituição registou um prejuízo de 21,4 milhões de euros, valor que compara com o lucro de 292 mil euros obtido em igual período de 2015.

O Haitong Bank é uma das instituições subscritora do ACT do setor bancário. ■

Conselheiros votam Relatório e Contas

O documento relativo à atividade de 2016 será debatido e votado pelos conselheiros na sessão deste mês



O Conselho Geral do SBSI reúne-se a 20 de março, numa sessão estatutariamente agendada para apreciação e deliberação do Relatório e Contas relativo ao exercício de 2016, apresentado pela Direção.

Conforme tem acontecido nos últimos anos, embora a votação seja global, a discussão decorre em separado para cada uma das três vertentes: Atividade Sindical, SAMS e USP.

Na Ordem de Trabalhos desta sessão constará também a apreciação e votação do Acordo de Empresa da Oitante.

Recorde-se que os Sindicatos da Febase e a administração da Oitante chegaram a um acordo de princípio, mas o entendimento alcançado tem de ser submetido à apreciação dos Conselhos Gerais dos Sindicatos e, posteriormente, levado à

aprovação do órgão congénere da Febase.

O documento foi elaborado tendo por base o ACT da banca, com exceção das matérias específicas do setor face às características da empresa. É o caso, por exemplo, da concessão de crédito à habitação.

Entre as matérias que se mantêm inalteradas no AE relativamente à convenção coletiva dos bancários é o direito ao SAMS. ■

Passeio cultural

Reformados visitam região da Serra da Estrela

Uma estadia na Quinta do Crestelo, em Seia, é a proposta do Secretariado Sindical de Reformados do SBSI para final de março. Faça já a sua inscrição

Textos | Pedro Gabriel

Entre os dias 31 de março e 2 de abril, a palavra de ordem vai ser passear! A saída em autocarro está prevista para as 8h00 do dia 31 de março, junto ao Jardim Zoológico de Lisboa. Neste passeio organizado pela Secção Sindical de Reformados, os participantes terão a oportunidade de visitar locais como o Museu da Eletricidade, o CISE-Centro de Interpretação da Serra da Estrela ou o Atelier da Feitura do Pão e Queijo da Serra, entre muitos outros.

O preço por pessoa é de 170€ para sócios e cônjuges e de 190€ para não-sócios. A inscrição deve ser feita até 20 de março, para o endereço administrativa@sbsi.pt



sbsi.pt ou presencialmente nos Serviços Administrativos do SBSI.

O pagamento pode ser efetuado de uma só vez, por cheque, por Multibanco ou transferência bancária para o IBAN: PT50 001800000029506100196. Neste caso, é obrigatório enviar para a Secção

Administrativa o documento comprovativo. O pagamento também pode ser efetuado em três prestações mensais, através da emissão de cheques à ordem do SBSI.

Para mais informações utilize os seguintes contactos: 21 321 60 21/22 ou administrativa@sbsi.pt.

GRAM viaja por Espanha e Hungria

Duas sugestões, duas viagens culturais à escolha: Património mundial em Espanha ou mercados de Natal em Budapeste. As inscrições estão abertas!

Se ainda não planeou uns merecidos dias de férias, o GRAM tem duas propostas ideais para si!

De 15 a 18 de junho faça um Circuito Cultural a Espanha, com visitas a Oropesa, Cuenca & Talavera de la Reina. Aqui vai ter oportunidade de conhecer aquela que foi considerada já como Património Mundial da Humanidade pela UNESCO. O preço

é de 620€ em quarto duplo e de 695€ em quarto individual.

Em dezembro, a proposta do GRAM é um circuito cultural a Budapeste, "O Encanto dos Mercados de Natal", de 7 a 10 de dezembro.

Visite o centro monumental, a Basílica de Santo Estevão, a Ponte das Correntes e, claro, os mercados, entre muitas outras atrações.

O preço desta viagem fica em 870€ em quarto duplo e 1.020€ em quarto individual.

INSCRIÇÕES

As inscrições para estas viagens devem ser feitas presencialmente ou através do e-mail administrativa@sbsi.pt.



A Igreja de Santa Maria, em Talavera de la Reina



Núcleo de Fotografia do SBN expõe no Mercado Ferreira Borges

Durante o mês de abril, uma dezena de autores-associados mostram a sua arte e sensibilidade. Através da lente da objetiva exibem o mundo que nos rodeia

O Núcleo de Fotografia do SBN vai apresentar, nas instalações do Mercado Ferreira Borges (Hard-Club), uma exposição intitulada "Núcleo de Luz", cuja inauguração decorrerá no dia 1 de abril, às 17h00, no foyer da entrada principal do edifício e que estará patente até ao dia 30, das 11h00 às 24h00 (aos dias de semana), prolongando-se o horário até ao encerramento do edifício aos fins de semana e nas vésperas dos feriados.

Os autores são Aires Araújo Pereira, António Alberto Costa, António Eurico Morais, Eduardo Nogueira, Fernando Mário Castro, José Cerqueira, José Godinho, Júlio Pereira, Manuel Santos Vale e Rui Manuel Costa.

De tema livre, os autores, de sensibilidades diferentes, procuram transmitir, com arte e emoção, o testemunho do meio



Uma das fotos da exposição deste mês do Núcleo de Fotografia, sob o título "Do Palácio de Cristal às Escadas das Sereias", inserida no projeto anual "Trajetos pelo Porto"

que os rodeia, eternizando o registo dos momentos capturados pelas objetivas. Aproveitando o ensejo, a revista Febase fez uma entrevista com José Cerqueira, Manuel Vale (coordenador) e Fernando Mário Castro, daquele núcleo.

P – Como nasceu a ideia de criarem uma organização como a vossa?

R – O Núcleo de Fotografia foi constituído há cerca de quarenta anos e funciona atualmente sob tutela do pelouro Recreativo e Cultural da Direção do SBN, li-

derado por Ana Ribeiro, com quem mantemos um fácil relacionamento institucional e a quem agradecemos o apoio que nos tem dado no desempenho da nossa atividade. Estamos abertos a todos os associados do sindicato e seus familiares e participamos em ações formativas internas nos domínios do conhecimento das máquinas fotográficas, da imagem e do tratamento digital, proporcionando a todos os interessados a participação de forma efetiva em exposições temáticas. Contamos neste momento com dez elementos, que são responsáveis pela concretização dos projetos fotográficos e demais atividades, havendo necessidade, a curto prazo, de reforçar este quadro com novos membros que gostem de fotografia.

P – Qual é o vosso método de funcionamento?

R – A coordenação do núcleo, desde janeiro de 2013, está a cargo de Manuel Santos Vale, com a colaboração de Fernando Castro e de José Cerqueira. Até dezembro de 2012 teve como fundador e coordenador Jorge Viana Basto, altura em que pediu a demissão, mantendo, entretanto, a colaboração até novembro de 2016. Coordenou o grupo ao longo de muitos anos com grande empenhamento e dedicação, repartindo o seu saber sobre a arte fotográfica. Consideramos este colega um grande mestre no ensino da fotografia, que muito contribuiu para o desenvolvimento e a motivação de todos nós, na técnica e na arte de fotografar, a quem sinceramente estamos gratos.

FORMAÇÃO

P – As atividades circunscrevem-se ao nível interno do sindicato?

R – Não! Face à atividade desenvolvida ao longo dos anos, criámos uma posição de grande relevo e aceitação no âmbito artístico nacional, tendo exibido os nossos trabalhos em diversos espaços artísticos, designadamente nas câmaras municipais do Porto, Gaia e Penafiel, nas galerias Utopia e 302 (Espaço Cultural do Banco Santander Totta), na Junta de Freguesia de Avintes, no Grove (Espanha)... Somos considerados um dos maiores expositores na cidade do Porto, com média de vinte eventos anuais, de bom nível técnico e artístico.

P – Além das exposições que leva a cabo regularmente, o núcleo tem outras atividades?

R – Temos, como é o caso da formação interna, que se processa nomeadamente



José Cerqueira, Manuel Vale (coordenador) e Fernando Mário Castro, do Núcleo de Fotografia, com Susana Nogueira e Ana Maria Ribeiro (coordenadora) do pelouro Recreativo, Cultural e de Eventos

através da leitura de livros e revistas da especialidade, do tratamento digital de imagens através de programas específicos, da procura de um maior conhecimento da legislação que regula a arte fotográfica, e da visita a exposições fotográficas com carácter didático, servindo estes eventos para contactar outros artistas de sensibilidades diferentes e que, de algum modo, contribuem para enriquecer os nossos conhecimentos.

Ainda a nível da formação, estamos disponíveis para prestar esclarecimentos aos associados do SBN ou familiares diretos, sobre o funcionamento de máquinas fotográficas e introdução à fotografia digital, todas as quartas e quintas-feiras, das 14h30 às 17h00. Por outro lado, promovemos ações externas do núcleo, diurnas e noturnas, tendo em vista a troca de experiências e de técnicas na recolha de imagens, sobretudo a nível de paisagem natural e urbana, fotojornalismo, gentes e locais, macro...

MOSTRAS NO SINDICATO

P – Para terminar, qual o modo de funcionamento do núcleo?

R – Desenvolvemos a nossa atividade nas instalações do Sindicato na Rua Conde de Vizela, 145, que consideramos agradáveis e acolhedoras. Na sala de entrada funciona a designada Galeria 1, com exposições mensais, onde o “fotógrafo do mês” apresenta um tema de acordo com o projeto anual aprovado pela Direção.

Na sala de trabalho e de reuniões, que designamos por Galeria 2, expomos bimestralmente os nossos trabalhos, de tema livre, procurando aperfeiçoar técnicas fotográficas e criativas, de modo a melhorar o respetivo nível qualitativo.

Ainda a nível das instalações, adaptámos um espaço de passagem, que designamos por Galeria Intermédia, reservado a exposições de associados do SBN, de pintura ou de fotografia, com o máximo de doze trabalhos, de reconhecida qualidade técnica e artística. ▶

UM ANO A DESVENDAR O PORTO



P – E neste momento, além da exposição no Mercado Ferreira Borges, têm outros projetos em curso?

R – Sim, temos em curso um grande projeto – “Trajetos pelo Porto”, que teve início em 4 de janeiro, com base em exposições mensais e que irá decorrer até 8 de novembro, tendo sucedido ao anterior, “Sensibilidades”, iniciado em 2015.

Em janeiro, o autor foi Aires Pereira e o tema “Pela Avenida da Boavista até ao Castelo do Queijo”;

Fevereiro, António Morais, “Do Cais dos Guindais à Alfândega”;

Março, Manuel Vale, “Do Palácio de Cristal às Escadas das Sereias”;

Abril, Fernando Castro, “Do Museu do Vinho do Porto ao Castelo do Queijo”;

Maio, Júlio Pereira, “Do Jardim da Cordoaria à Rotunda da Boavista”;

Junho, António Costa, “Do Funicular dos Guindais às Fontainhas”; Julho, José Godinho, “Da Praça Almeida Garrett à Praça do Infante”;

Agosto, Rui Costa, “Da Praça Almeida Garrett ao Jardim da Cordoaria”;

Setembro, José Cerqueira, “Da Praça da Batalha à Ribeira (pelo Morro da Sé)”;

Outubro, Eduardo Nogueira, “Da Praça da Batalha ao Marquês”. Novembro, todos os autores, no encerramento.



Neste mandato

GRAM já realizou 67 iniciativas

O Grupo de Ação de Mulheres dá apoio não só às associadas, mas também à Direção, nomeadamente no que respeita à execução da política relacionada com a contratação coletiva e com outros assuntos vocacionados para a mulher bancária. Embora o mandato esteja a chegar ao final, há ainda atividades agendadas

Textos | Francisco José Oliveira



O GRAM realizou um seminário subordinado ao tema "A mulher e o trabalho no séc. XXI"

O Grupo de Ação de Mulheres (GRAM) do SBN enquadra-se no pelouro dos Órgãos Consultivos, de responsabilidade de José António Gonçalves (coordenador) e João

Carvalho Silva. Durante o mandato de 2013/17, o Secretariado é constituído por Helena Conceição Freitas Simões (MBCP Porto), Francelina Goretti Magalhães Simões Santos

(MBCP Guimarães), Maria Francelina Silva Valadares (MBCP Gaia), Ivone Clara Monteiro Pinto Campos (Santander Porto) e Cecília Gonçalves Silva Lopes (MBCP Santo Tirso).



Workshop de iniciação à Enologia

Sindicato no início de cada mandato. Exerce funções consultivas e de apoio à Direção, nomeadamente no que respeita à execução da política relacionada com a contratação coletiva e com outros assuntos vocacionados para a mulher bancária.

Mas também está vocacionado para apoiar as associadas do SBN nas vertentes laboral, social e cultural, em articulação com a Direção, bem como em tudo o que lhes diga respeito ou que necessitem, podendo, para o efeito, ser contactado pelo email gram@sbn.pt.



Workshop de "découpage" e "craquele" em dois passos - ovo em chacota

P – Na globalidade, como está estruturado o GRAM?

R – O GRAM é constituído por todas as bancárias associadas do SBN e é coordenado por um Secretariado de cinco elementos, nomeado pela Direção do

P – Quais as iniciativas mais relevantes que foram realizadas?

R – Durante este mandato foram levadas a cabo várias iniciativas, planeadas e realizadas de forma a irem ao encontro das preferências e das necessidades das nossas associadas.

No cômputo geral, destacam-se 32 workshops sobre vários temas ligados nomeadamente às artes, à culinária, ao lazer e ao bem-estar; e 35 passeios, visitas culturais e caminhadas.

Em todas estas iniciativas destacaram-se o convívio, a boa disposição e a partilha, o que proporcionou dias bem passados e seguramente diferentes da rotina do quotidiano.

AINDA A TEMPO

P – Sendo que o mandato está no fim, mesmo assim ainda há iniciativas programadas até lá?

R – Claro que sim! Em 4 de março, dois workshops: um sobre escrita criativa e outro sobre cozinha indiana; em 11 de março, a comemoração do Dia Internacional da Mulher, na Sertã; em 25 de março, os temas "Seja pastor por um dia", nas Terras de Bouro (Gerês) e "Uma manhã no Museu Soares dos Reis"; em 1 de abril, o workshop "Páscoa - coroa de esferovite decorada"; em 6 de abril, o tema "Rota do bacalhau"; em 22 de abril, "À descoberta da identidade portuguesa – passeio com Joel Cleto"; e, em 22 de maio, o tema "Jardim Budd Há Eden, no Bombarral".



Os elementos do GRAM, acompanhados por José António Gonçalves e João Carvalho Silva

Arriscando pelo seguro (II)

Esta é a segunda parte de uma série de três artigos que serão publicados intervaladamente ao longo dos próximos meses. Neste artigo olhamos para o surgimento da atividade seguradora em Portugal, adotando os exemplos fundados na indústria seguradora nascente de Londres

Texto | Diogo Tavares



Pintura de José Jiménez Aranda (1837-1903)

A primeira seguradora em Portugal foi fundada em 1791, seguindo os mesmos passos da Royal Exchange Assurance em Londres. Batizada por Companhia Permanente de Seguros, teve um capital inicial de 60 contos de réis – que, para referência, seria nos dias de hoje aproximadamente 2,24 milhões de euros.

As companhias de seguros familiares começaram então a surgir em Portugal, mas a competição nesta área de negócios era feroz, com muitas companhias a abrirem e fecharem ao longo dos duzentos anos desde a sua implementação em Portugal.

Nos dias que correm podemos traçar as origens de muitas das companhias de seguros de renome que operam no nosso País, mas só nas últimas décadas começou a existir um esforço para historiar os nomes e a história comum dos grandes nomes da atividade seguradora em Portugal.

Nomes como o da companhia de seguros Bonança, fundada em 1797 e que originalmente chamava-se Bom Conceito. A Fidelidade, por sua vez, foi fundada em 1835, adotando o brasão de uma ordem Dominicana presente no antigo convento

que se tornou na sua sede: o símbolo de um cão deitado.

Já a companhia Tranquilidade foi fundada em 1871, tendo sido nacionalizada em 1975, fruto da queda do Estado Novo.

A companhia Açoreana foi fundada em 1892 em Ponta Delgada, e no ano seguinte estendeu a sua atividade a Lisboa e Porto. No mesmo ano, a companhia Alliance instalou-se em Portugal.

Muitas destas companhias perduraram e algumas ainda hoje existem de uma forma ou outra, tendo sido adquiridas por empresas estrangeiras ou mudando a sua imagem à medida que cresciam ou fundiam-se com outras empresas do ramo. A história delas chega-nos pelos marcos que elas deixaram. Marcos estes de uma peculiaridade muito própria para a cultura portuguesa.

CHAPA GANHA, CHAPA GASTA

Uma curiosidade dos seguros contra incêndios, a que me referi no artigo anterior: durante muito tempo não houve bombeiros municipalizados e o combate aos incêndios era financiado pelas empresas

seguradoras, que tinham as suas próprias brigadas contra o fogo. Para guiar essas brigadas aos edifícios cobertos pelo seguro, eram colocadas chapas nas fachadas dos edifícios.

Por cá, a heráldica publicitária das antigas seguradoras foi algo adotado de forma ubíqua pela nossa cultura. Em vez de se limitarem aos edifícios, começaram a colocar estas chapas nos carros também, como uma espécie de selo de seguro como os que colocamos nos para-brisas dos carros dos dias modernos. E eventualmente estas chapas eram criadas puramente para fins decorativos e oferecidas aos acionistas, mediadores ou até mesmo aos próprios clientes.

Hoje, estas chapas tornaram-se itens colecionáveis altamente cobiçados por anti-quários e colecionadores. Das centenas de companhias seguradoras que passaram por Portugal, cada uma tinha a sua chapa, com o seu nome e logotipo de empresa.

Muita da história das seguradoras portuguesas é agora assegurada pelo Clube CHAPAS - Clube História e Acervo Português da Atividade Seguradora, que trabalha para preservar esta parte da história do nosso País. ■



Reunião Extraordinária do Conselho Geral

Eleitos delegados ao Congresso da UGT

Os conselheiros debateram a contratação coletiva e a campanha de sindicalização – que está a ser um sucesso

Texto | José Luís Pais

No cumprimento estrito dos Estatutos, o Conselho Geral reuniu expressamente, em sessão extraordinária, para a eleição da representação do STAS ao XIII Congresso da UGT. A reunião decorreu no dia 16 de fevereiro e iniciou-se com a sentida homenagem, guardando-se um minuto de silêncio, em memória do colega Hélder Silva, recentemente falecido.

A Ordem de Trabalhos foi composta também com a eleição dos representantes do Sindicato no Conselho Geral da Febase e ainda com a ratificação, por unanimidade, do representante na Comissão Fiscalizadora de Contas daquela Federação. Mais três pontos integraram a OT: sindicalização; contratação coletiva e informações.

Apresentada uma única Lista para a representação no Congresso da UGT, os representantes do STAS foram eleitos com o voto favorável de todos os presentes – 28. Com o mesmo resultado foram eleitos os representantes do Sindicato para o Conselho Geral da Febase.

ACT ÚNICO

No ponto de Informações e relativamente à sindicalização, foi transmitido com ênfase



o sucesso que a campanha de angariação de novos sócios está a ter, existindo para o efeito um prémio para os angariadores. A campanha decorrerá até ao final do ano.

Sobre a contratação coletiva destacou-se o facto de existir desde janeiro so-

mente uma convenção coletiva no setor, o ACT que vigora desde 2016, e as implicações a que estão agora sujeitos os trabalhadores abrangidos pelo contrato entretanto caducado. Também a situação atual da constituição do Sindicato único do setor financeiro foi abordada, nomeadamente os trâmites que serão ainda necessários cumprir. A Direção do STAS continua disponível para que aquele desígnio seja alcançado.

Deu-se ainda conhecimento que a comemoração do 1.º de Maio, pela UGT, será em Viana do Castelo.

Concluiu-se a reunião com a indicação do dia 6 de abril para a reunião ordinária do Conselho Geral, tendo em vista, entre outros assuntos, a apresentação das Contas do ano de 2016. ■

OS ELEITOS

Foram eleitos os seguintes representantes do STAS.

Congresso da UGT:

Efetivos: Carlos Marinho, Dulce Medley, José Neves, José Val-Figueira, José Cruz, Leonel Santos, Paulo Gonçalves e Vítor Alegria.

Suplentes: Mário Silva, Ricardo Marques e Sílvia Nunes.

Conselho Geral da Febase:

Efetivos: José Val-Figueira, Mário Rúbio, Dulce Medley, Vítor Alegria e Nuno Vieira.

Suplentes: Diogo Mendia, Luís Dias e Marina Paixão.

Comissão Fiscalizadora de Contas da Febase: Francisco Ventura



Direção Reg

Foi na belíssima cidade alentejana que o STAS distinguiu os seus sócios e sócias que cumpriram 25 e 50 anos de filiação sindical

Textos | Patrícia Caixinha*

A Direção Nacional, representada por Carlos Marques e Patrícia Caixinha, deslocou-se no dia 6 de março a Évora para participar na cerimónia organizada pela Direção Regional do STAS na cidade.

Clube CHAPAS comemora 6.º aniversário

No auditório da Associação Portuguesa de Seguradores, no dia 3 de março, o Clube CHAPAS comemorou o 6.º aniversário e o sucesso do trabalho realizado diariamente, bem como teve oportunidade para apresentar as ideias e os projetos futuros.

A direção do Clube CHAPAS está determinada em continuar o trabalho no interesse único de preservar as memórias e património da indústria seguradora.

Historicamente, a atividade seguradora esteve presente no desenvolvimento das sociedades desde as antigas civilizações mesopotâmicas até aos nossos dias, fazendo uso de diferentes mecanismos de distribuição dos riscos, que permitiram o progresso económico. Trata-se, portanto, de uma atividade secular (em Portugal desde 1293, ou seja há 724 anos) e de grande relevância para a história nacional, mas cujo património tem sido negligenciado, não tendo sido desenvolvido, no nosso País, um trabalho que garanta a sua proteção, conservação e valorização.



O Clube CHAPAS consciente do problema e em consonância com a sua finalidade de salvaguarda e conservação deste valioso património, tem vindo, desde o ano de 2011, a recolher, cuidar e divulgar o que por doação recebeu de centenas de profissionais de seguros no ativo, dos seniores, familiares de muitos que já não estão entre nós, de algumas entidades, tudo o que resulta num acervo único em Portugal.

COLEÇÃO ORIGINAL

A coleção reunida, constituída por documentos e peças relacionadas com a ati-

vidade seguradora, destaca-se pela sua originalidade e singularidade e reveste-se de inegável interesse histórico, evocando diversos aspetos da história do seguro, constituindo, desta forma, uma fonte importante para o estudo e compreensão desta atividade.

São várias as tipologias que compõem a coleção em causa, nomeadamente: espólio documental e bibliográfico (apólices de seguros, livros, revistas e documentos que evocam diversos aspetos da gestão das operações de seguro e das companhias de seguros: estatutos e memórias das seguradoras, recibos de cobrança do

ACOMPANHE-NOS

Siga a nossa atividade em: www.clubechapas.pt
facebook: chapas clube chapas

E entre em contacto connosco, colabore nesta nossa missão: chapas.clube.chapas@gmail.com
Tlm.: 932 222 488

ional de Évora **homenageia** Sócios

Depois de uma passagem pelas companhias, onde tivemos a oportunidade de contactar com os(as) colegas desta região do Alentejo, foi o momento de participarmos num dos momentos mais simbólicos para o STAS.

A cerimónia de Entrega de Emblemas de 25 e de 50 anos aos sócios e sócias do STAS – Évora decorreu nas instalações da Direção Regional, na Praça do Giraldo. O coordenador da Secção, José António Garcia Alves, abriu a comemoração dando as boas vindas aos sócios e sócias presentes para a homenagem. Agradeceu também a presença da Direção Nacional do

STAS na cidade para participar em tão ilustre evento.

O presidente da Direção, Carlos Marques, dirigiu umas breves palavras aos sócios e sócias presentes, reforçando a importância de se ser sindicalizado(a).

Seguiu-se a entrega dos tão almejados emblemas de ouro e de prata, símbolos dos 50 anos e dos 25 anos de filiação na nossa associação sindical. Um tributo pela confiança depositada no STAS. Eis os(as) homenageados(as) em Évora:

Joaquim Francisco Machado Costa; José António Gaiato; António Maria Gomes Querido Moraes; José Francisco Santos

Lúcio; Joaquim Manuel Sousa Costa; Maria Filomena Santos Martins; António Luís Godinho Figueiredo; Manuel João Cuba Neves; Manuel Joaquim Ceroulas Tavares; Engrácia Vitória Vieira Galhoz; Natália José Marques Brandão Tanganho; Vítor Tavares Lopes Costa; Maria Conceição Gonçalves Pereira Maneiras; António Manuel Neves Carrilho; Francisco Pedreira Murteira; Rui Manuel Dias Marques.

Após a atribuição dos emblemas seguiu-se o momento de convívio com um maravilhoso manjar. ▶

**Vogal*

prémio de seguro, tarifas, ações, correspondência administrativa com os segurados e relatórios e contas das empresas de seguros, etc.); iconografia (fotografias, postais, gravuras, folhetos publicitários, calendários, etc.); medalhas; placas, insígnias e troféus; instrumentos e utensílios; e mobiliário e equipamento.

A coleção, que cobre um período cronológico que vai desde o século XVIII até aos nossos dias, apresenta um bom estado de conservação.

Em termos de dimensão ascende atualmente a cerca de 3500 peças, em constante crescimento.

EVENTOS

Passaram seis anos, num ápice, e que nos enchem de orgulho!

O sorriso e o brilho nos olhos de todos aqueles que nos entregaram parte das suas memórias e instrumentos de muitos anos de trabalho, as palavras de incentivo para continuarmos, a disponibilidade de muitos para participar nos eventos realizados ... tudo nos motiva, ainda mais.

Foram seis anos em desassossego, estabelecemos uma parceria com a "Livroteca de Seguros" em Santar – Viseu, comemorámos o que na atualidade seriam efemérides: Os 100 anos da Companhia de Seguros Mundial/Confiança, o centenário da 1.ª Lei de acidentes de trabalho, os 80 anos do Grémio Português de Seguros, os

100 anos d'A Pátria Sociedade Alentejana de Seguros, entre os outros eventos/exposições como foram os casos do Espaço Groupama Seguros, na Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo, na Santogal, SA, Universidade de Évora e Universidade Lusíadas.

No plano internacional somos sócios honorários de clubes homólogos em Itália e Alemanha, bem como somos reconhecidos pelo trabalho desenvolvido na Argentina, Brasil, Cuba, E.U.A., Espanha, Holanda, Inglaterra e Rússia.

À ESPERA DO MUSEU

E para o futuro próximo, os fundadores do Clube CHAPAS têm por objetivo a existência de um espaço museológico moderno, que promova o conhecimento, estudo e investigação da atividade seguradora em Portugal.

O "Museu Português do Seguro" será o materializar do sonho dos mais seniores da atividade seguradora, mas o grande desafio é chamar e criar o interesse nos jovens, nomeadamente através de equipamentos com tecnologia apelativos.

A coleção deverá ser acessível e comunicável, através da sua apresentação virtual na Internet e com equipamento de vanguarda, permitindo divulgar a temática dos seguros a um maior número de pessoas possível, a nível nacional e internacional. ▶



PASSE AS "PONTES" CONNOSCO

ÚLTIMAS INSCRIÇÕES

O Melhor da Galiza

22 a 25 de abril

4 dias | Pensão Completa

1.º Dia

Lisboa | Vigo | Santiago de Compostela;

2.º Dia

Santiago de Compostela;

3.º Dia

Santiago de Compostela | Corunha | Santiago de Compostela;

4.º Dia

Santiago de Compostela | Sanxenxo | Lisboa.

- Preço por pessoa, base quarto duplo (hóspedes de 5*)
– 360,00 € para um mínimo de 40 participantes (*)
- Suplemento para estada em quarto individual - 90,00 €

(*) Os preços podem reduzir se o número de participantes for maior.

Programas completos e mais informações no nosso site www.stas.pt ou ligue 211 383 593

É tempo de marcar férias!



A Revista Tempos Livres está este mês em distribuição, com muitas propostas de lazer. Vale a pena viajar cá dentro ou lá fora com o SBC

Textos | André Cardoso

O departamento de Tempos Livres ultima os preparativos para a edição da próxima revista com a programação das atividades de lazer que o Sindicato dos Bancários do Centro preparou para os seus associados.

Estamos já em condições de antecipar algumas novidades e informações do que poderá encontrar nesta revista para 2017.

ALOJAMENTOS

É já tradição a vasta oferta de alojamentos no Algarve, mas para este ano as novidades serão muitas, com uma grande renovação dos empreendimentos apresentados. Os maiores destaques nesta área são, obviamente, os empreendimentos exclusivos para os sócios do SBC, com noites a partir dos 9€.

Nesta edição surgem pela primeira vez unidades hoteleiras em destinos como o Alentejo, Porto, Troia e Madeira.

PÁSCOA NA GALIZA

As viagens farão outro dos destaques da revista. Com a viagem ao Porto para admirar as típicas festividades do São João e o fogo-de-artifício a bordo de um barco típico em pleno rio Douro quase esgotada, serão apresentadas outras propostas, como aquela que começa já a marcar uma tradição no SBC: a viagem de Páscoa, tendo a Galiza como destino para 2017.

Repleta de pontos de interesse, esta viagem de Páscoa começa por uma visita a Serralves e à exposição de Juan Miró, seguindo-se a visita a Santiago de Compostela e ao desfile da Procissão da Nossa Senhora da Quinta Angústia. E

AINDA A TEMPO

Inscrições abertas

- São João do Porto no Rio Douro – Últimas vagas
- Atividades desportivas:
- Pesca de Mar
- Snooker
- Tiro aos Pratos

Reserva de alojamentos

O SBC oferece aos seus associados uma noite gratuita para reservas de 7 ou mais noites nos seguintes períodos:

- **Real Lota Manta Rota:**
11.03.2017 a 01.04.2017
23.04.2017 a 30.04.2017
- **Quinta Pedra dos Bicos (Albufeira):**
21.04.2017 a 30.04.2017
- **Veleiro:**
01.03.2017 a 19.03.2017
26.03.2017 a 31.03.2017
18.04.2017 a 30.04.2017



As ruas floridas do Redondo

porque o destino é Galiza, a degustação dos mexilhões na Ria Arosa e a Festa da Queimada não faltam no programa.

FLORES NOS AÇORES E NO REDONDO

Açores volta a ser destino pela segunda vez em 2017. Face à elevada procura verificada, já há uma segunda data para esta viagem.

O ano 2017 é também o das ruas floridas do Redondo e o SBC leva-o lá! Sim, iremos descobrir esta tradição popular do século XIX que transforma Redondo numa vila florida com milhares de flores de papel a decorá-la.

Além de toda a programação específica e com organização do SBC, o seu Sindicato oferece-lhe as melhores condições para as suas férias em qualquer destino. Não marque as suas férias sem nos consultar! ▶

Agenda desportiva de março

Dia 11

Surfcasting – Praia da Consolação - 1.ª prova
Futsal – Lousã - TNIFS – Final distrital de Coimbra

Dia 18

Surfcasting – Praia da Consolação - 2.ª prova - apuramento para a final
Futsal – Tondela – TNIFS – Meia-final regional

Presidente do SBC defende igualdade de género



Numa conferência sobre a desigualdade de oportunidades entre géneros, Helena Carvalheiro destacou a realidade da banca nacional e do sindicalismo

Textos | André Cardoso

A desigualdade de oportunidades entre homens e mulheres foi debatida numa conferência realizada em Coimbra, no dia 18 de fevereiro e que contou com a participação do Presidente da República, Marcelo Rebelo de Sousa.

A Secção Regional do Centro da Ordem dos Médicos acolheu a iniciativa, promovida conjuntamente pela UGT, Associação Portuguesa de Bioética, Ordem dos Médicos e SINDITE, organizações que pretendem sensibilizar a opinião pública para esta realidade.

A abertura da sessão, presidida pelo Presidente da República, esteve a cargo do Professor Rui Nunes, catedrático da Faculdade de Medicina do Porto, presidente da Associação Portuguesa de Bioética e mentor deste projeto, bem como do bas-tonário da Ordem dos Médicos, Miguel Guimarães, de Carlos Cortes, presidente da Secção Regional do Centro da Ordem dos Médicos, Carlos Silva, secretário-geral da UGT, Lucinda Dâmaso, presidente da central sindical, Edgar Loureiro, presidente do SINDITE e Manuel Machado, presidente da Câmara Municipal de Coimbra.

Num painel com o mote “Igualdade de género no direito português”, Helena Carvalheiro, a primeira mulher a presidir a um sindicato de bancários, partilhou com todos os presentes a sua visão e experiência, realçando e enfatizando a realidade da banca nacional e do sindicalismo na diferenciação de oportunidades oferecidas a cada um dos géneros.

Foi também abordada a igualdade de género na política e nos media, tendo resultado um sentimento global de que este tipo de atividades são passos importantes para que se alcance o desígnio de iguais oportunidades para as pessoas sem diferenciação do seu género. Ficou também patente a consciência de haver ainda um longo caminho a percorrer a nível sociocultural e político neste importante tema para a sociedade. ■

Sindicato solicita reuniões à ACT...

O SBC solicitou reuniões aos vários centros locais, unidades locais e unidades locais de apoio da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT). O objetivo é analisar, em conjunto e numa perspetiva construtiva e positiva, a forma de atuação mais adequada para a verificação de eventuais incumprimentos contratuais que possam ocorrer nos locais de trabalho do setor financeiro português.

Tendo como principal enfoque a questão do trabalho extraordinário não remunerado e não declarado, o SBC aproveitará ainda para apresentar outras irregularidades como o não pagamento de custos de deslocação e demais incumprimentos contratuais que os trabalhadores bancários têm denunciado ao Sindicato. ■

...e interpela BCP sobre trabalho fora do horário



A Direção do SBC interpelou o BCP quanto à prática de agendamento de reuniões com os trabalhadores fora do seu horário laboral.

O Sindicato fez notar à administração do BCP que este tipo de práticas não reflete as políticas de conciliação da vida familiar e profissional que são promovidas nas suas políticas de gestão de pessoas.

Diz o BCP que “para facilitar um bom equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, as hierarquias devem evitar agendar reuniões para o final do dia de trabalho...”, sendo a prática completamente oposta, convocando de forma sistemática e continuada os seus trabalhadores para reuniões a ter efeito após o seu horário de trabalho.

Assim, o SBC fez sentir junto da administração que os “horários escolhidos para a realização destas reuniões não refletem qualquer preocupação para com o bem-estar dos trabalhadores do Millennium bcp, nomeadamente com os tempos de viagem de regresso a casa”.

Para a Direção do Sindicato dos Bancários do Centro, a luta pelo cumprimento de horários de trabalho continuará como preocupação primordial e levará todos os casos que tenha conhecimento às autoridades competentes.



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

