

AE do Banco de Portugal
em negociação

9

António Carlos

"O sindicato único
é uma necessidade"



16

É preciso acabar com o
trabalho suplementar
não remunerado



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:

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

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: 59.441 exemplares (sendo 5.441 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

18 SISEP – Profissionais de Seguros

20 SBC – Bancários do Centro

22 STAS – Actividade Seguradora

25 SBSI – Bancários do Sul e Ilhas

28 SBN – Bancários do Norte

ENTREVISTA | António Carlos

"Há espaço para crescermos" 4
Formação certificada é mais-valia 7

CONTRATAÇÃO | Seguros

A mediação de seguros e a contratação coletiva 8

CONTRATAÇÃO | Banca

Banco de Portugal denuncia Acordo 9
Prémio de antiguidade em tribunal 9

SINDICAL | Atualidade

Conselho Geral da Febase: Tudo aprovado! 10
Febase acompanha com atenção compra do Banco Popular pelo Santander 13
Febase repudia pressões da CGD sobre trabalhadores 14

TEMPOS LIVRES | Nacional

Protocolos Febase 15

QUESTÕES | Jurídicas

Trabalho suplementar não remunerado, um flagelo social 16



Tomaz Braz

Os momentos que atravessamos exigem que cada um de nós seja um sindicalista procurando fortalecer as relações laborais e sociais, em consenso pelo respeito do ser humano

Ser feliz é uma opção

Com a chegada do verão, a tônica assenta nas férias, para retemperar energias e restaurar processos malconduzidos ou assimilados num olhar presente sem ressentimentos num futuro incerto que depende de cada um de nós, na sua atitude e propósitos numa equação simples (N-V-M).

Esta equação tem o condão de nos transportar para as nossas origens, na estrada a percorrer e no legado que fica para memória futura. Por outras palavras, o ser humano é o motor de todo este processo, construído ao longo destes infinitos anos neste planeta que clama por seres sadios na gestão deste ecossistema em plena destruição sem nada fazermos.

Estamos a assistir à perda de respeito pelo ser humano no nosso dia a dia: com que facilidade se mata, se destrói e se consome os ingredientes do mal valorizando o agora, o fútil sem conteúdo como se o amanhã não faça parte das nossas vidas. Está nas nossas atitudes individuais alterar este estado de coisas já.

Perguntando: Onde está a família? Onde está o civismo? Onde estão os valores espirituais? Que sociedade estamos a construir? Dando lugar ao medo, ódio, invejas, valorizando o material em detrimento da vida humana. Temos solução! No seu silêncio, ouça -se a si próprio, encontre as respostas a esta equação **Nasci, Vivi e Morri**. O que ficou?

Numa sociedade progressista, onde a procura do melhor para cada ser humano deve ser o único indicador que faz gerir as economias assentes no trabalho, educação, saúde e justiça, responsabilizando e premiando as suas compensações.

Compreender o ser humano, ajustando as suas valências dando-lhe os meios para a sua valorização na execução das competências, vamos ajudar a desenvolver um ser produtivo e realizado.

Maio foi um mês preenchido com boas notícias para o nosso País no campo religioso, cultural e financeiro com a visita de Sua Santidade Papa Francisco, um líder com muita visão e mensagens onde todos ganhamos quando percebemos os trilhos que a vida nos reserva e os pomos em prática.

O Estado português saiu do défice excessivo, ganhámos o Festival da Eurovisão, onde o nosso pequeno grande **PORTUGAL** foi notícia em todo o Planeta.

Os momentos que atravessamos exigem que cada um de nós seja um sindicalista procurando fortalecer as relações laborais e sociais, em consenso pelo respeito do ser humano, criando riqueza e valores que todos possamos usufruir enquanto seres vivos.

Continuar a ser livre no pensamento, tornando-me útil com opinião. Ser feliz é uma opção.

Aproveito para desejar felicidades e muitos sucessos no trabalho árduo que tem pela frente à nova estrutura do SBN, que tomou posse no mês de maio na pessoa do seu Presidente Mário Mourão.



“Há espaço para crescermos”

O presidente do SISEP considera que o número de trabalhadores não sindicalizados no setor segurador permite aspirar ao aumento de associados – e para isso defende benefícios contratuais únicos para sindicalizados, aprofundando o rumo iniciado no ACT de 2016. Quanto ao sindicato único, António Carlos não hesita: é uma necessidade, sentida até pela UGT, central comum às cinco organizações da Febase

Textos | Delmiro Carreira e Elsa Andrade

O ano de 1971 foi marcante para António Carlos: iniciou a sua atividade profissional e o seu caminho no sindicalismo. Ao setor segurador chegou através de um anúncio de jornal e ficou, aos 17 anos, apesar de ter sobre si o peso da chamada para a Guerra Colonial. A empresa era a Bonança, “uma companhia com um ambiente muito interessante e colegas afáveis”, recorda. Ali conheceu pessoas com ligação ao sindicato dos seguros da zona sul e pela sua mão começou um percurso que ainda não terminou. Já depois do 25 de Abril fez parte dos seus corpos gerentes, pertenceu à comissão sindical da Bonança e em 1989 esteve entre os fundadores do SISEP.

Depois de vários anos nos Conselhos de Disciplina e Fiscalização, chegou à Direção, mas só assumiu o cargo de presidente em 2013. Nas eleições deste mês recandidata-se pela última vez, diz.

Profissionalmente, assiste à fusão da Bonança com mais três companhias, à sua nacionalização e, mais tarde, à privatização e compra pelo BCP. Em 1995 muda para o Instituto de Seguros de Portugal, atual ASF – Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões, de onde, aos 63 anos, continua a ser trabalhador. “A minha vida foi sempre ligada aos seguros”, sintetiza.

P – Como é a vida do SISEP em termos de negociação coletiva? Negoceia sempre em conjunto com o STAS, no âmbito da Febase?

R – Sim, temos apresentado propostas conjuntas. O SISEP tem sido parceiro nas negociações, por razões que se prendem pelo facto de partilharmos princípios e estarmos filiados na UGT. Foi assim em 2012 quando houve uma alteração substancial na contratação coletiva dos seguros, e depois em 2016, com uma alteração devido ao facto de a APS deixar de ser entidade com poderes para negociar.

Neste momento estamos em conjunto na mesa negociada da AGEAS, onde está também um sindicato próximo da Intersindical. Esta é uma negociação a três.

P – É uma mesa negocial única?

R – Sim. O STAS com os seus elementos e nós com os nossos, mas de uma maneira geral aquilo que temos acertado passa por um acordo entre nós.

P – Tem sido fácil negociar a três?

R – Há uma ou outra situação em que de facto não há uma identidade de matérias, mas as coisas têm sido ultrapassadas. O bom entendimento e o acordo que está a ser desenhado a três, no fundo baseia-se muito no CCT de 2012 e no ACT de 2016, portanto sentimo-nos de alguma forma confortáveis com a negociação, tem a ver com o que defendemos e continuamos a defender.

P – O setor dos seguros também teve uma grande sangria de trabalhadores, não nesta altura como na banca, mas uma década antes. Como é possível manter sindicatos face a um número de trabalhadores muito inferior ao que era?

R – De facto assim aconteceu. Houve muitas rescisões e a passagem à reforma de muitos trabalhadores dos seguros, o que foi duro para os sindicatos, porque muitos desses trabalhadores eram sindicalizados. Este é um dos grandes desafios pois, do meu ponto de vista, a taxa de sindicaliza-

ção está a um nível insuficiente, há espaço para crescer. Tem havido algum crescimento, mas não como gostaríamos que fosse.

Todos os sindicatos sofreram – aliás, nós surgimos em 1989 devido a uma divergência com o então sindicato dos seguros do sul e ilhas. Mais tarde o sindicato do norte deu origem ao SINAPSA e o do sul e ilhas ao STAS, ambos de âmbito nacional. Hoje somos três sindicatos a disputar o mesmo território e cada um procura afirmar-se e cativar os trabalhadores.

SINDICALIZAR

P – Quando fala na possibilidade de crescimento, refere-se à conquista de trabalhadores não sindicalizados ou a conquistá-los à concorrência?

R – É evidente que há trabalhadores que estão insatisfeitos com um sindicato e vão para outro, isso acontece. Mas o mais importante é conquistar para o sindicalismo os des-sindicalizados. Uma das bases de trabalho dos sindicatos é a contratação coletiva e para nós é confrangedor percebermos que pessoas que não ligam nenhuma à sindicalização acabam por ser destinatários e beneficiários da contratação coletiva.

Houve casos incríveis de colegas que diziam: “És sindicalizado para quê? Tenho os mesmos benefícios que tu, o contrato aplica-se a mim como a ti, para que és sindicalizado?”. É uma coisa incompreensível e é algo que temos de combater.

O mundo laboral seria muito mais penoso, muito mais difícil e árduo para os trabalhadores se não fosse o sindicalismo. Mesmo que muitas vezes com dificuldades e problemas, os sindicatos conseguem manter os direitos dos trabalhadores. Isto não é mera propaganda, é a realidade. O sindicalismo é necessário porque é uma forma de afirmar uma peça importante em qualquer empresa: os trabalhadores. Embora não haja trabalhadores sem empresas...

P – Também não há empresas sem trabalhadores...

R – Exatamente, e por isso digo que são uma peça-chave. As empresas desenvolvem-se graças aos trabalhadores, e quanto melhor for o ambiente de trabalho e as condições para desenvolver a sua atividade mais a empresa é próspera e se afirma no mercado.

P – Depreendo que concorda com a UGT, já que a central pretende levar à concertação social a questão de os contratos coletivos serem aplicados também aos trabalhadores não sindicalizados...

R – Completamente de acordo, embora saibamos que há princípios constitucionais que impõem algum limite. Também não defendo, como havia no passado, a obrigação de que toda a gente ser sindicalizada. Essa liberdade deve existir, isso é inegável. Mas podemos ter na contratação coletiva determinado tipo de vantagens que serão aplicadas apenas a quem é associado daquele sindicato.

P – O ACT dos seguros já contempla benefícios exclusivos...

R – Sim, já existe essa abertura e alguns vestígios disso foram consagrados na contratação coletiva. Em alguns seguros os trabalhadores têm determinado tipo de desconto ►



► que quem não é sindicalizado não tem. Algo tem de ser feito nesse sentido, porque os sindicatos não vivem do ar, vivem das quotizações dos seus associados para conseguirem desenvolver a sua atividade.

MAIOR SINDICATO DO PAÍS

P – É possível criar um sindicato único no meio das dificuldades que todos reconhecem? Ou caímos numa coisa semelhante à reforma do sistema eleitoral, que os partidos dizem ser necessária mas continua por fazer?

R – O sindicato único é uma necessidade. Isso tem sido dito em inúmeras reuniões do Secretariado da Febase. É a possibilidade de conjugar esforços, de conseguir melhorar a performance em termos de ligação aos associados, de ser mais atuante. O sindicato único conseguirá um conjunto de sinergias que não é possível com cada um por si. Os sindicatos fazem o melhor que podem e sabem em prol dos trabalhadores, mas o sindicato único vai trazer vantagens, até do ponto de vista das despesas, pois permite uma economia de escala. Nos seguros, temos uma taxa de sindicalização que está aquém do que deveria, e o setor bancário atravessa um momento de redução de efetivos – tudo isto acaba por ser tremendo para os sindicatos.

E sendo um sindicato único com um peso muito maior em termos de associados, é evidente que tem um lastro e um impacto muito maior quando nos sentarmos à mesa negocial. Esta união e esta unidade marca, até pela sua dimensão. Estou convencido de que seríamos o maior sindicato do País e com a possibilidade de não nos confinarmos só à banca e aos seguros, poderíamos ir mais longe na área financeira. Ainda há muito para conquistar.

P – As atuais lideranças são capazes de pegar no assunto e levá-lo a bom porto?

R – Acredito que sim, se não batia com a porta e ia-me embora. Também percebo que os sindicatos têm um lastro,

um passado, uma história, não é chegar com uma esponja e apagar tudo. Não estamos a construir um lego: desmonta tudo e agora monta outra coisa.

As coisas vão indo a um ritmo que, se calhar, não será o ideal, mas acredito que qualquer um dos líderes e as próprias Direções apostam no sindicato único.

É preciso, antes de mais, resolver a questão dos estatutos, o instrumento que vai dizer como nos organizamos. Arrumada essa parte, vamos com certeza sentar-nos à mesa para construir o resto do edifício. Não serão conversações fáceis mas, como costuma dizer-se, o caminho faz-se caminhando e havemos de lá chegar.

OLHAR PARA A FRENTE

P – Não se perdeu já demasiado tempo?

R – Admito que sim, e admito que eu também possa ter responsabilidade nesse tempo perdido porque o projeto dos estatutos foi entregue há um ano e parece estar em banho-maria. Mas vamos sempre a tempo de ultrapassar as situações negativas e de olhar para a frente com esperança, acreditando que o sindicato único é melhor do que estamos atualmente.

P – Os estatutos tiveram, na sua parte substancial, o acordo dos representantes dos cinco Sindicatos e das tendências neles existentes. Chegou-se a um documento base que, na opinião da comissão, resolve as principais dificuldades. Então o que falta?

R – Num projeto com esta envergadura os estatutos não serão a parte mais complexa, há de conseguir-se chegar a uma convergência e aprová-los. Os aspetos mais complexos são, desde logo, os SAMS, pois há uma realidade diversa em cada um dos sindicatos e é preciso encontrar alguma lógica comum.

Outra dificuldade é o património, muito diferente entre Sindicatos. E depois há a questão dos trabalhadores: numa

lógica de um sindicato único haverá serviços que duplicam e tem de se encontrar uma solução para os trabalhadores. Esta é a parte mais difícil e ainda não foi iniciada.

Há tempo para tudo, para pensar os problemas, para discuti-los, para encontrar a solução e depois para implementá-la. Se passarmos a vida a discutir, nunca mais chega a nenhuma conclusão e também não há implementação... Mas estou de acordo, perdeu-se muito tempo à volta dos estatutos.

À ESPERA DAS ELEIÇÕES

P – Qual é a posição do SISEP?

R – O SISEP tem eleições em junho, por isso vamos deixar que a nova Direção tome em mãos a análise dos estatutos e

transmita opinião sobre os tais pontos de divergência. Mas parece-me que não levará a uma clivagem.

Temos de avançar para o sindicato único e acho que a própria UGT está ansiosa para que isso aconteça, pois com a dimensão e o peso que se perspetiva terá impacto na atividade sindical e no sindicalismo.

P – Vai recandidatar-se?

R – Vou, mas será o último mandato. Está na altura de vir sangue novo, gente nova. O meu mandato como presidente ficou aquém do que gostaria, portanto vou tentar ir mais além neste segundo mandato e com a equipa que me acompanha fazer mais. Tivemos problemas nesta Direção, houve pessoas que adoeceram e não puderam dar o seu contributo, isso fragilizou-nos. ■

Formação certificada é mais-valia

P – O SISEP é uma entidade formadora certificada pela DGERT. Porquê essa aposta?

R – O sindicato foi fundado em 1989 e penso que esta aposta surgiu em 1990/91. Pareceu aos dirigentes de então que seria uma aposta com interesse, porque significava capacitar as pessoas com novas ferramentas alargando os seus horizontes, elevando a sua qualidade de trabalho, possibilitando o progresso profissional.

P – Mas normalmente os sindicatos fazem formação apenas na sua área de atuação, o que não é o caso...

R – Surgiu essa possibilidade e acabámos por ser uma entidade certificada. Os nossos formandos são os jovens entre os 18 e os 25 anos, muitos deles com um percurso de insucesso na chamada escola tradicional. No ensino profissional começam a ganhar uma nova dimensão, não só de conhecimentos técnicos mas também do saber estar e do saber ser. Dá-nos grande satisfação verificar que muitos chegam ao final desses cursos com sucesso e têm as portas abertas para iniciar o seu percurso profissional, nalguns casos até nas empresas onde estagiaram. Isto é uma coisa muito enriquecedora, tanto que atravessámos um período de desemprego com taxas muito elevadas e estas pessoas conseguiram ingressar no mundo do trabalho. Isso para nós é gratificante.

P – Além dessa gratificação, o que o sindicato ganha com isso, uma vez que não está a formar pessoas que serão sócias?

R – Alguns são, porque temos uma área de banca e seguros, mas também promovemos o emprego no próprio Sindicato. A formação, que para nós é uma missão e uma paixão, integra-se também na responsabilidade e integração social, na valorização de recursos humanos, a que os Sindicatos não devem ser alheios. Alguns dos nossos trabalhadores são oriundos de ações de formação do SISEP



e contribuímos, deste modo, para a empregabilidade. Também os recursos financeiros colocados à disposição do SISEP pela formação são importantes para a sua atividade.

MANTER A ATIVIDADE

P – Quantos alunos frequentam os vossos cursos de formação profissional?

R – Neste momento são acompanhados 266 formandos nas nossas ações em Lisboa, Porto e outras localidades. Estamos presentes de norte a sul do País.

P – O que vai acontecer a essa atividade e respetiva certificação quando integrem o sindicato único?

R – Hoje a formação está ligada ao SISEP. O sindicato é também uma entidade certificada, o que significa que quando integrarmos o sindicato único temos esse lastro. E aqui abre-se a hipótese de os outros sindicatos considerarem que é uma mais-valia e que pode trazer benefícios para o sindicato único. Agora se fica no próprio seio ou se constrói uma entidade à parte é uma questão a decidir. Mas desperdiçar o facto de sermos uma entidade certificada parece-me que seria negativo, porque a formação há de ser sempre necessária, sempre foi considerada fundamental e indispensável para o desenvolvimento da sociedade. E paga-se a si própria, através dos financiamentos obtidos. ■

A mediação de seguros e a contratação coletiva

O setor da mediação de seguros representa hoje, em termos de força laboral, um expressivo número de trabalhadores, que as estimativas mais conservadoras situam em cerca de 15.000

Texto | Carlos Marques

A contratação coletiva aplicável à totalidade do setor da mediação de seguros remete para um CCT subscrito em finais de 2009, com uma Portaria de Extensão publicada em 11 de janeiro de 2010 que manda aplicar a todas as empresas deste setor a convenção acordada.

Desde essa data até hoje tem sido impossível a celebração de novo acordo, por indisponibilidades várias ocorridas do lado patronal. Este setor viu num passado recente as suas associações representativas fundirem-se, o que fez atrasar o processo de uma nova convenção, e quando se perspetivava o reinício do processo negocial, com contactos já estabelecidos entre ambas as partes, ocorreu uma nova mudança nos órgãos dirigentes da APROSE e com isso um novo parar dos contactos formais.

Decorrente da troca de correspondência entretanto havida, surgiu a possibilidade de voltarmos a reunir e com isso reiniciar o processo para uma nova convenção, necessária e urgente dado o estado em que se encontram as relações laborais nesta importante área da atividade seguradora.

Sendo uma área com particularidades próprias, a maioria decorrente do tipo de empresas que a compõem, não é no entanto possível explicar todo o conjunto de infrações de que vamos tendo conhecimento e sobre as quais agimos com os meios ao nosso dispor, pelo modelo empresarial que ali predomina e que se consubstanciam em práticas abusivas dos direitos mais elementares dos trabalhadores e, como não poderia deixar de ser, com reflexos até na sã concorrência entre empresas da mesma área de atividade.

INFRAÇÕES

É o incumprimento de horários, valores salariais e de subsídio de almoço, é a proliferação de empresas de fachada, por de trás das quais existem empresas a desenvolver trabalho no setor de seguros que dificilmente se enquadram na área da mediação. São os encerramentos com o cortejo de despedimentos coletivos, para mais à frente os responsáveis abrirem novas empresas e certamente voltarem a repetir a brincadeira, sem que sobre esse tipo de comportamento recaia qualquer inibição.

Até a utilização das práticas mais reprováveis como são a da coação moral sobre os trabalhadores, colocando-os de castigo voltados para a parede, sem trabalho, sem meios de comunicação, sem dignidade, acontecem.

Todas as situações que nos chegam têm merecido a devida resposta e, nesta oportunidade, não podemos deixar de registar com agrado a celeridade e o empenho dos inspetores da Autoridade para as Condições de Trabalho nas intervenções que temos suscitado.

Importa aqui igualmente apreciar o papel, que em nossa opinião, deveria ter a Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões.

Conhecedores das regras que por lei são atribuídas às entidades de supervisão, em particular ao caso da ASF, não podemos deixar de notar que, entre aquelas, é muito ténue a fronteira entre efetuar a supervisão da qualificação e idoneidade das pessoas que dirigem as empresas e deixar passar em claro práticas que, embora ainda ou nunca punidas criminalmente, constituem pela sua natureza a violação de direitos dos trabalhadores, que no limite podem por si próprias colocar em causa a transparência das relações com o mercado em geral e com os consumidores em particular.

É uma área que, certamente num futuro próximo, não deixaremos de abordar com a ASF com o objetivo de acautelar e impedir práticas lesivas de direitos individuais num setor que deve viver em plenitude as boas e sãs práticas de transparência a todos os níveis do relacionamento.

DISCIPLINAR O SETOR

Por fim umas palavras sobre a APROSE hoje a única associação representativa dos mediadores e corretores.

No escasso diálogo que tem havido com os sindicatos da Febase, é expresso o desejo de ajudar a superar as dificuldades decorrentes da natureza empresarial deste setor e com isso ajudar a normalizar as relações, direitos e obrigações de ambas as partes – empregadores e trabalhadores –, uniformizar as regras e com isso disciplinar a concorrência entre empresas trazendo-as para um patamar de obrigações iguais que conduzam a uma correta competição mas partindo de bases iguais.

É um desejo que merece o nosso apoio, pois não é possível que alguns pratiquem o que se encontra estabelecido para o setor e outros infrinjam as regras, pagando o salário mínimo ou o subsídio de almoço estabelecido para a função pública, como se não existisse um Contrato Coletivo de Trabalho que estabelece horários, salários e outros subsídios.

Mas para tudo isto ser resolvido é necessário que de uma vez por todas nos sentemos à mesa da negociação, com uma postura e um comportamento traduzido em rapidez e eficácia no resultado final pretendido por empregadores e trabalhadores.

Os Sindicatos da Febase já demonstraram por palavras e certamente fá-lo-ão por atos que estão sempre do lado da solução e, por isso, em condições de ajudar a concretizar uma nova convenção para este setor que consiga conciliar os interesses das partes envolvidas e com isso ajudar a disciplinar o setor da mediação. ■



Desde fevereiro que os Sindicatos da Febase e o banco público estão a negociar um novo AE. Foi já possível chegar a um pré-acordo em parte significativa do clausulado

Textos | Inês F. Neto

Banco de Portugal denuncia Acordo

Seguindo o exemplo das IC subscritoras do ACT do Setor Bancário, o Banco de Portugal (BdP) denunciou o Acordo de Empresa (AE) em fevereiro deste ano, apresentando simultaneamente, como a lei obriga, uma proposta para negociação.

Com esta iniciativa, o BdP visa adequar as relações de trabalho da instituição ao ACT do Setor Bancário, nomeadamente em matéria pecuniária para futuros trabalhadores, embora sem pôr em causa os direitos constantes das normas em vigor.

As negociações, com agendamento semanal, têm decorrido de forma tranquila, estando feita uma primeira análise ao documento.

As partes chegaram já a um acordo prévio sobre um conjunto significativo de cláusulas, mas as matérias previsivelmente de maior dificuldade de entendimento ainda não estão em debate.

Os Sindicatos da Febase informarão os respetivos sócios sobre a evolução do processo. ▶

Prémio de antiguidade em tribunal

O diferendo sobre o prémio de antiguidade será decidido em tribunal. Os Sindicatos avançam com ações judiciais para que o pagamento seja feito pela totalidade do tempo de trabalho prestado



Face à diferença de interpretação da cláusula sobre o prémio de antiguidade entre a Febase e as instituições de crédito (IC), os Sindicatos decidiram recorrer à justiça para dirimir a questão.

Recorde-se que na recente revisão dos diversos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) de que a Febase é signatária foi acordada a extinção do prémio de antiguidade e, em sua substituição, a criação de um prémio de final de carreira.

No entanto, os novos IRCT contemplam clausulado que obriga ao pagamento de um proporcional, à data da sua entrada em vigor – e é nesta questão que se encontra o diferendo entre as partes.

Na interpretação de todas as IC, o pagamento do montante correspondente ao valor do prémio de antiguidade que o trabalhador receberia se se reformasse na data de aplicação do respetivo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) é proporcional ao tempo de trabalho prestado, calculado com base no número de anos de bom e efetivo serviço correspondente a cada prémio (contado desde o último prémio).

A leitura da Febase é outra. Na sua interpretação, as IC devem pagar aos seus trabalhadores os valores correspon-

dentes ao pagamento do próximo prémio de antiguidade de acordo com todo o tempo de trabalho prestado (anos de bom e efetivo serviço).

DÚVIDAS

A forma como os bancos estão a aplicar esta disposição tem desencadeado múltiplas dúvidas aos trabalhadores, que suscitaram esclarecimentos aos respetivos Sindicatos.

Assim, levando em linha de conta quer a entrada em vigor de novos IRCT – que revogaram as normas relativas ao pagamento do prémio de antiguidade, mas determinam um último pagamento do mesmo –, quer os direitos dos trabalhadores bancários, os Sindicatos decidiram interpor ações judiciais contra instituições subscritoras dos diversos IRCT, como foi já anunciado em comunicado de 29 de março.

Algumas destas ações deram já entrada em tribunal e outras estão a ser preparadas, tendo em vista a normalização da situação no modelo apresentado pela Febase.

Conforme a evolução do processo, os Sindicatos darão conta aos associados das diligências efetuadas. ▶



Conselho Geral da Febase

Tudo **aprovado!**

Numa sessão tranquila e incomumente harmoniosa, os conselheiros aprovaram por larga maioria as propostas do Secretariado: as convenções coletivas da Oitante, 321 Crédito, Parvalorem, Rightsquare SGPS e Square Asset Management, além do Relatório de Atividades e Contas do exercício de 2016

Texto | Inês F. Neto

O Conselho Geral da Febase de 30 de maio foi essencialmente dedicado à negociação coletiva. Mesmo no que diz respeito ao Relatório de Atividades de 2016, o maior destaque foi para os IRCT celebrados nesse ano nos setores bancário e segurador.

Na sessão procedeu-se igualmente à habitual rotatividade de funções, tendo Mário Mourão, presidente do SBN, assumido o cargo de secretário-geral da Febase (sucendo a Rui Riso, do SBSI), enquanto Joaquim Mendes Dias substituiu José Val-Figueira na presidência da Mesa do Conselho Geral.

Realizado após a reunião do Secretariado, o Conselho Geral ficou a par de matérias debatidas antes por aquele órgão. Entre elas, o repúdio da Febase pelas pressões exercidas pela CGD para influenciar os trabalhadores a aceitarem o programa de pré-reformas.

A negociação do AE do Banco de Portugal, que está a decorrer, e as conversações para resolver a questão do SAMS para os trabalhadores do ex-IFADAP foram outros temas que transitaram do Secretariado para o Conselho Geral.

Por fim, Paulo Alexandre referiu-se ao Crédito Agrícola. “Há quase um ano que afirmam pretender apresentar uma proposta de revisão do ACT, mas até agora não o fizeram”, disse. “Há ainda em aberto o aumento salarial de 0,75% de 2016, pois só o aplicaram este ano”, acrescentou o coordenador do Pelouro da Contratação.

Contrariando o usual, nesta sessão os conselheiros estiveram muito pouco participativos, tendo-se restringido a apenas duas as suas intervenções.

ANO BEM PREENCHIDO

Sendo o relatório de Atividades majoritariamente preenchido pela negociação coletiva, Mário Mourão, depois de afirmar que 2016 “foi um ano muito preenchido” nesta matéria, passou a palavra a Paulo Alexandre.



OITANTE

A Oitante – Empresa de Recuperação de Crédito – foi criada por força da resolução do BANIF.

A generalidade dos trabalhadores do ex-BANIF, nomeadamente da área comercial, foram transferidos conjuntamente com os serviços para o Santander Totta, tendo ficado um conjunto de serviços da área não comercial que não foram objeto de transferência.

Trata-se de um conjunto de trabalhadores a quem sempre se aplicou o ACT e o AE do BANIF com um conjunto de alterações, nomeadamente em matéria de Segurança Social.

Foi possível negociar com a administração um AE correspondente no essencial ao ACT e AE do ex-BANIF, com a especificidade de uma empresa não bancária.

O Acordo corresponde ao ACT do Setor Bancário com um conjunto de alterações, obrigatórias face à especificidade da empresa, de que se destaca, nomeadamente, o período de vigência, local de trabalho e mobilidade geográfica, o regime de Segurança Social, o regime de pensão complementar e a não atribuição de crédito à habitação ao abrigo do ACT.



“Foi um ano marcante na negociação coletiva. Depois da celebração do ACT do Setor Bancário, negociaram-se mais 12 IRCT, que têm aquela convenção por base”, frisou.

“Por força da dinâmica de negociação do ACT conseguimos entrar nas sociedades financeiras. Há dezenas em Portugal, e embora as convenções não sejam tão boas quanto queríamos, são melhores para os trabalhadores do

que o Código do Trabalho por que se regiam as relações laborais nessas empresas”, salientou o coordenador do Pelouro da Contratação Coletiva.

Adiantando que a divergência com as IC sobre a interpretação da cláusula relativa ao prémio de antiguidade já se encontra em tribunal, Paulo Alexandre referiu-se ainda à revisão do AE da CGD e ao ACT do BCP. ▶

321 CRÉDITO

A Empresa 321 Crédito é uma instituição financeira de crédito, SA, que teve origem no ex-BPN Crédito.

Tal como na Parvalorem, caso não se iniciasse um processo de negociação de um IRCT com a empresa os trabalhadores, nos termos legais, ficariam sem qualquer convenção que se lhes aplicasse, passando as relações laborais a reger-se pelo Código do Trabalho.

A empresa aceitou negociar com os Sindicatos um acordo que salvaguarda no essencial as cláusulas fundamentais do ACT do setor, como o regime do SAMS, com alguns ajustamentos feitos no clausulado; progressões de nível salarial em moldes específicos, dada a pequena dimensão da empresa; manutenção dos períodos normais de trabalho e de férias, bem como o prémio de antiguidade e o prémio final de carreira, e os subsídios de estudo e infantil.

As exceções são, nomeadamente, as matérias referentes ao crédito à habitação, que não foi possível aprovar dado a especificidade da empresa; o exercício da atividade sindical; a determinação da antiguidade, contando somente o tempo prestado à empresa; a mobilidade geográfica e as despesas de deslocações contra apresentação de comprovativos.

- Por último, aludiu ao ACT do Grupo Montepio, considerando que “ultrapassada a ausência de aumento salarial em 2016 e 2017, o ACT é um bom acordo, em que conseguimos introduzir cláusulas de apoio social que mais nenhuma convenção tem”.

Ainda no que se refere ao Relatório, Paulo Alexandre não esqueceu o trabalho efetuado nas instituições com processos de reestruturação: Oitante (manutenção do SAMS), Novo Banco, Banco Popular, BBVA.

Em contraponto, Carlos Marques fez o balanço do setor segurador, considerando que a situação foi “mais tranquila”. “O ACT entrou em vigor em 2016 e em abril iniciámos a



negociação com a AGEAS, que ainda não está concluída”, especificou.

BOAS CONTAS

Pedro Veiga apresentou as Contas da Federação, salientando a redução do número de trabalhadores e, consequentemente, de sócios, “o que se reflete nas contas”. O Tesoureiro destacou “as contas consolidadas” e a “saúde financeira” da Federação, que terminou o exercício com um ativo de 190 mil euros, superior em cerca de 68 mil euros relativamente a 2015.

PARVALOREM E IMOFUNDOS

A Parvalorem é a empresa de recuperação de crédito criada após a nacionalização do Banco Português de Negócios (BPN), com o objetivo de gerir os ativos tóxicos desta instituição.

Se não se iniciasse um processo negocial com as empresas Parvalorem e Imofundos os seus trabalhadores, nos termos legais, ficariam sem qualquer convenção que se lhes aplicasse, passando as relações laborais a reger-se pela aplicação do Código do Trabalho.

Assim, depois de vários meses de negociações, os Sindicatos dos Bancários da Febase e as administrações da Parvalorem e da Imofundos chegaram a um acordo sobre a criação de uma convenção coletiva para aplicar aos trabalhadores.

A convenção tem por base o ACT do Setor Bancário, mas adaptado, tendo presente que se trata de empresas com características próprias, que devido ao seu estatuto não podem conceder determinados direitos, nomeadamente o crédito à habitação.

Por outro lado, por serem empresas do Setor Empresarial do Estado estão sujeitas às contingências dos Orçamentos do Estado.

Recorde-se que estas empresas encontram-se sob alçada do congelamento/proibição de valorizações remuneratórias desde há alguns anos (Lei dos Orçamentos do Estado), pelo que a tabela salarial e demais clausulado de expressão pecuniária estão dependentes do que vier a ser definido para o próximo Orçamento do Estado.

Contudo, e entre muitas outras cláusulas, mantém-se contratualizado o regime do SAMS, as progressões de nível salarial, a manutenção dos períodos normais de trabalho, as férias, o pagamento do prémio de antiguidade e os subsídios de estudo e infantil.



Já a Comissão Fiscalizadora de Contas, no seu parecer positivo salienta que “o resultado do exercício positivo de 49.095 euros excede em cerca de 32% o registado no ano de 2015”.

O Relatório e Contas foi aprovado por maioria, com 67 votos a favor e 2 votos contra.

NOVAS CONVENÇÕES

Quatro novas convenções foram apresentadas pelo Secretariado e postas a votação: ACT da Parvalorem e Imofundos, AE da 321 Crédito, ACT da Rightsquare, GPS SA

e da Square Asset Management – Sociedade de Fundos de Investimentos Imobiliários e AE da Oitante.

“Estas empresas fazem convites a trabalhadores dos bancos e eles querem saber se a instituição tem IRCT e se inclui acesso ao SAMS, o que pressiona as empresas a estarem disponíveis para negociar com a Febase”, explicou Paulo Alexandre.

A subscrição das quatro convenções pela Febase foi aprovada por maioria, com 68 votos a favor e 1 abstenção. ■

RIGHTSQUARE E SQUARE ASSET MANAGEMENT

A Rightsquare SGPS SA e a Square Asset Management – Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário SA, propõem-se aplicar aos seus trabalhadores o ACT do Setor Bancário, com algumas especificidades.

A empresa que deu origem à Square Asset Management já foi subscritora do ACT da Banca, mas com ressalvas. Como a lei portuguesa já não permite a adesão a IRCT com ressalvas e a empresa pretende manter a organização do tempo e modos de trabalho nos termos em vigor, foi negociada uma convenção.

O Acordo Coletivo de Trabalho em questão tem por base o ACT da Banca, com exclusão das matérias já anteriormente ressalvadas.

Para os trabalhadores é importante estarem abrangidos por um IRCT idêntico ao do Setor Bancário, ao invés de lhes serem aplicadas as disposições do Código do Trabalho.

As diferenças para o ACT da Banca consubstanciam-se, nomeadamente, na não contagem da antiguidade noutras instituições financeiras e a ausência de progressões de nível salarial; a manutenção do prémio de antiguidade nos termos do ACT entretanto revogado; a não existência do direito ao crédito à habitação e manutenção da contribuição percentual para o SAMS, de 6,5% da retribuição mensal efetiva.

Febase acompanha com atenção compra do Banco Popular pelo Santander

Preocupada com o futuro dos trabalhadores, a Federação estará atenta ao desenrolar do processo

A Febase tomou conhecimento, através da comunicação social, que o Banco Santander terá adquirido o Banco Popular, situação confirmada por nota oficial na página daquela instituição.

Neste sentido, o Secretariado da Febase dirigiu aos Conselhos de Administração de ambas as instituições em Portugal – Banco Popular e Banco Santander Totta – um pedido de reunião, de

modo a obter mais informações sobre esta aquisição e a sua repercussão junto dos trabalhadores

Acerca do resultado das reuniões será dada nota a todos os associados.

A Febase vai acompanhar a situação nos dois lados da fronteira e ter contactos com as suas congéneres espanholas, para garantir que são aplicadas as mesmas condições aos trabalhadores em Espanha e em Portugal.

O Banco Popular em Portugal, devido à sua dimensão e às características do seu quadro de pessoal, não comporta mais rescisões.

Os associados dos Sindicatos da Febase sabem que podem contar com o seu sindicato na defesa intransigente dos seus direitos, nomeadamente a salvaguarda dos postos de trabalho.



Febase repudia pressões da CGD sobre trabalhadores

A Febase exige à administração do banco público que deixe de pressionar os trabalhadores para aceitarem a pré-reforma. E lembra que as progressões na carreira estão em vigor

Texto | Inês F. Neto

A pesar da promessa de que só sairia da Caixa Geral de Depósitos quem quisesse, o Secretariado da Febase tomou conhecimento de que a instituição está a pressionar trabalhadores para aceitarem o programa de pré-reformas em vigor.

A Ordem de Serviço sobre o Programa de Pré-Reformas 2017 estabelece os requisitos necessários para aceder à pré-reforma, cujo processo começa com a inscrição do trabalhador no programa.

Mas o que está a acontecer é que os trabalhadores a partir dos 55 anos que cumprem os requisitos necessários estão a ser chamados ao Departamento de Pessoal (DPE), mesmo sem que tenham manifestado interesse em sair do banco.

Além da pressão inadmissível para que os trabalhadores cedam e aceitem a proposta, a Caixa está também a prestar falsas informações sobre progressões na carreira, de forma a influenciar a decisão dos bancários.

Em causa está o congelamento de carreiras que vigorou durante quatro anos na CGD (como empresa do setor

público empresarial), ao abrigo da Lei do Orçamento do Estado.

Uma vez que o congelamento terminou, os trabalhadores esperam a subida ao nível 11 antes de se reformarem, mas o Departamento de Pessoal informa-os de que as progressões acabaram – o que não é verdade, pois o AE continua em vigor.

Também a contagem dos quatro anos de congelamento não é pacífico. A CGD pretende ignorar esse período, quando o Governo está ainda a ponderar a sua posição, tendo, em Portaria, solicitado informação a todas as instituições públicas e do setor empresarial do Estado sobre o encargo orçamental que esses anos poderão acarretar.

RESPEITAR OS TRABALHADORES

A Febase repudia frontalmente qualquer pressão sobre os trabalhadores, considerando de extrema gravidade o comportamento do banco público.

Do mesmo modo, alerta os trabalhadores da CGD para o facto de que as progressões na carreira não acabaram e terão de ser aplicadas enquanto o AE estiver em vigor.

A exigência de que esta conduta seja de imediato interrompida será transmitida à CGD, além de comunicada de viva voz à administração em próxima reunião.

Os Sindicatos da Federação aconselham os associados a não assinarem nada antes de estarem completamente esclarecidos, podendo para isso contactar os Serviços Jurídicos do respetivo Sindicato. ■

Protocolos FEBASE

FEBASE / FITNESS HUT

O nosso parceiro Fitness Hut propõe uma iniciativa diferente aos seus parceiros para este verão



"Caro parceiro,

Tendo em conta que o verão começa este mês e que todos nós estamos mais sensíveis à questão da sua saúde corporal e mental, vimos propor uma iniciativa diferente às empresas localizadas na zona envolvente do nosso Clube Alexandre Herculano.

A iniciativa trata-se na realidade dum concurso intitulado como "A EMPRESA MAIS SAUDÁVEL DE LISBOA 2017", em que será vencedora a empresa que mais colaboradores e respetivo agregado familiar se inscreverem até ao dia 25/06/2017.

No dia 1/07/2017 será revelada a empresa vencedora e será atribuído um Diploma do Fitness Hut de "A EMPRESA MAIS SAUDÁVEL DE LISBOA 2017" e uma Aula de Grupo à escolha a realizar na empresa ou no nosso Clube (pormenores a acordar)."

Para as empresas que aceitem o desafio proposto pela cadeia de ginásios FITNESS HUT e que pretendam tornar-se na Empresa mais saudável de Lisboa 2017, basta desafiarem os(as) vossos(as) colaboradores(as).

Esta iniciativa visa promover o bem-estar físico e mental dos nossos colaboradores, iniciando a prática de exercício físico de uma forma regular e controlada, uma alimentação saudável e interação informal com os colegas de trabalho.

Ganhará a empresa que até ao dia 30/06/2017 tenha mais pessoas a dar o passo de se juntarem a este proposto ao se inscreverem no Fitness Hut de Alexandre Herculano. Esta iniciativa é extensível ao respetivo agregado familiar. De forma a motivar esta alteração de hábitos de vida temos condições de adesão especiais e um link de inscrição exclusivo,

NÃO ESQUECER DE PREENCHER O CAMPO EMPRESA!

LINK PARA INSCRIÇÃO: <http://go.fitnesshut.pt/campanhae/alx/1190>



Protocolo N Seguros/Febase



CÓDIGOS DE DESCONTO

• Seguro N Auto/ N Moto

- 30% Desconto*
- Código: RCRGHMKN

• Seguro N Saúde

- 30% Desconto
- Código: 2Q1GD2QI

• Seguro N Proteção

- 30% Desconto
- Código: KFZQ9UH6

• Seguro N Pet

- 10% Desconto
- Código: 6T7MK63G

• Seguro N Bike

- 10% Desconto
- Código: 1LZ41OL7

* Condições válidas para seguros anuais e semestrais em caso de transferência sem sinistros. Desconto de 5% para seguros novos.

Gestor Comercial

Nuno Vieira

Tel: 210 054 305

Telem: 962 139 642

nuno.vieira@nseguros.pt

Linha exclusiva
de protocolos

707 30 30 31

protocolos@nseguros.pt

SABIA QUE TEM UM DESCONTO DE ATÉ €400,00 NA COMISSÃO RE/MAX?

É verdade! A nossa equipa oferece. Ora veja:

VALOR DE VENDA DO IMÓVEL	COMISSÃO RE/MAX** (sem protocolo FEBASE)	DESCONTO FEBASE***
Até 50.000€	€4 000	€150
De 50.001€ a 100.000€	€5 000	€250
> 100.000€	5%	€400

Consulte o protocolo online para mais vantagens.

Condições extensíveis aos familiares dos Associados.

** Aos valores apresentados acresce IVA à taxa legal em vigor.

*** O valor do desconto será entregue ao(s) proprietário(s) do imóvel, através de transferência bancária ou numerário, pelas agentes Ana Pina ou Susana Daniel, após o pagamento integral da comissão à Remax Latina.

Muitos associados já nos confiaram os seus imóveis. Confie-nos também o seu!

VENDA A SUA CASA COM CONFORTO E SEGURANÇA.

Confie nesta equipa de profissionais e na agência nº1 da Europa em número de transações.



RE/MAX LATINA
Av. Casal Ribeiro 12 B, 1000-092 Lisboa
Tel: 21 818 3400
Cada agência é de propriedade e gestão independente
Sold Fast - Mediação Imobiliária, Lda. AMI 7001



ANA PINA
964 468 655
apina@remax.pt



SUSANA DANIEL
933 528 882
sdaniel@remax.pt



Trabalho suplementar não remun

O Estado não pode deixar de se preocupar com a propagação de trabalho suplementar não compensado, considerando, até, a falta de denúncia por parte dos trabalhadores

Textos | José Pereira da Costa*

I

O trabalho suplementar tem sido caracterizado como todo aquele que tenha sido prestado fora do horário de trabalho.

Mas é preciso ir além, impõe-se que se vá mais além: esse trabalho, para ser considerado suplementar, como tem sido posição unânime da jurisprudência, deve ser determinado pela entidade patronal – o que, aliás, sedimenta-se na lógica sinalagmática que aqui se discute.

Este duplo critério tem, desde logo, uma consequência prática: o trabalhador que tenha prestado trabalho suplementar e não tenha, ilegalmente, sublinha-se, sido compensado pela sua prestação, deve encontrar meios probatórios que incidam sobre a sua realização – tempo, modo e lugar – e sobre a determinação da sua prestação.

II

Há muito tempo que temos vindo a defender, na senda do que preconiza a Organização Mundial do Trabalho, que o trabalho suplementar não pago é um flagelo social, que deve ser efetiva e definitivamente afastado do moderno Estado de Direito.

A Constituição da República Portuguesa e os Tratados e Convenções Internacionais a que Portugal está vinculado, bem como a imposição ética de que todo o trabalho deve ser remunerado, impõem que as autoridades públicas, nomeadamente a Autoridade para as Condições do Trabalho e o Ministério Público, atuem neste âmbito.

Essa atuação deve ser tripla:

- por um lado, desde já, devem ser criadas condições para formar e informar os trabalhadores e as entidades patronais para a necessidade de se remunerar e compensar todo o trabalho suplementar, apostando-se na prevenção;
- depois, devem ser formadas equipas de investigação que efetivamente fiscalizem a prestação deste trabalho, impondo-se, como obriga a Lei no artigo 231.º do Código do Trabalho, que o empregador mantenha um registo de trabalho suplementar em que, antes do início da prestação de trabalho suplementar e logo após o seu termo, são anotadas as horas em que cada uma das situações ocorre – registo que deve ser assinado pelos trabalhadores;



- II. O trabalho suplementar só pode ser prestado com fundamento em necessidades anormais de gestão (quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique para tal a admissão do trabalhador), podendo ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.
- III. A determinação do trabalho suplementar cabe ao empregador, sendo o trabalhador obrigado, por regra, à sua prestação, exceto quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.
- IV. É exigível o pagamento do trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador, impendendo sobre o trabalhador o ónus da prova dos respetivos pressupostos, enquanto elementos de facto constitutivos do direito peticionado.
- V. Não tendo sido prévia e expressamente determinada, não é de considerar como realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador a prestação de trabalho suplementar realizada a título espontâneo, prolongada para além do contratado período (de mais uma hora) de isenção de horário de trabalho, se o trabalha-

erado, um flagelo social

- c) por último, deve apostar-se na condenação, através de um processo de investigação que respeite as regras processuais aplicáveis, no âmbito de processo contraordenacional, das entidades patronais que não respeitem as regras a que estão vinculadas no âmbito da temática que aqui nos traz.

III

Este tema é tão ou mais sensível quanto no âmbito de processos judiciais que se destinem a efetivar a compensação de trabalho suplementar é essencial demonstrar que o trabalho suplementar foi prestado e que essa prestação foi determinada pela entidade patronal.

Essa demonstração, exigência, sublinhe-se, legal, é feita através de prova. Para esse efeito, as escalas de serviço e, ou, documentos que provem a efetiva prestação de trabalho suplementar, determinado pela entidade patronal, é absolutamente essencial à procedência das respetivas ações.

É por isso que recordamos a jurisprudência dominante, neste sumário:

- “I. É trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, como tal se considerando também o que, em caso de isenção de horário de trabalho limitado a um determinado número de horas, seja prestado fora desse período.

dor não alegou/demonstrou que trabalho prestou suplementarmente, concretizando-o e justificando a sua necessidade.” – Acórdão do STJ – 17/12/2014 – Processo: 1364/11.6TTCBR.C1.S1

IV

É nesta lógica de raciocínio que se insere a obrigatoriedade do já referido registo de horas de trabalho, de forma a que o trabalhador tenha acesso ao efetivo número de horas que trabalhou.

Sucedendo, porém, que esse registo não é respeitado por algumas entidades patronais, como se tem verificado em ações inspetivas da Autoridade para as Condições do Trabalho, o acompanhamento do respetivo processo contraordenacional tornou-se fundamental para garantir, no futuro, a compensação dos trabalhadores pela execução do seu trabalho.

A relação desproporcional que se sedimenta no mundo do Direito do Trabalho tem, nesta sede, uma efetiva e necessária obrigação de proteção pública.

O Estado não pode deixar de se preocupar com a propagação de trabalho suplementar não compensado que se tem verificado, considerando, até, a falta de denúncia, pelas mais diversas razões, todas entendíveis, por parte dos trabalhadores. ■

**Advogado do SBSI*

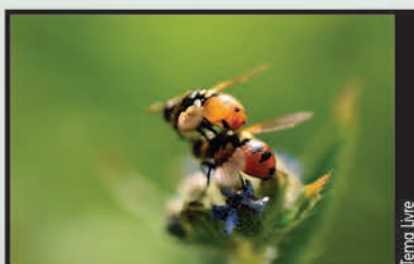


CONCURSO FOTO FEBASE

Fotos apuradas no mês de maio



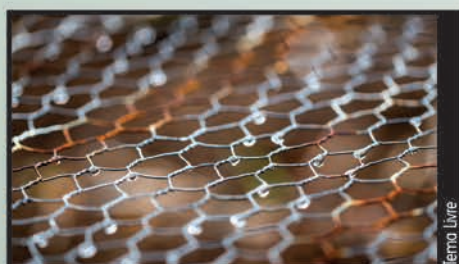
"Caminhando"
Jorge Alves



"Leva-me às cavalitas"
José António Guimarães



"Nasci"
Joana Rosa



"Connected"
Domingos Silva



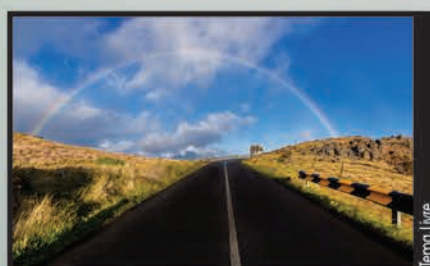
"No silêncio da noite"
Carlos Santos



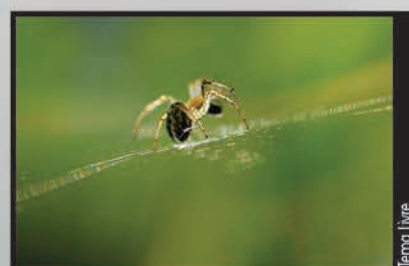
"Macro"
José Barreiro



"Gotas em flor"
José Veiga



"O portão abençoado"
José Sol



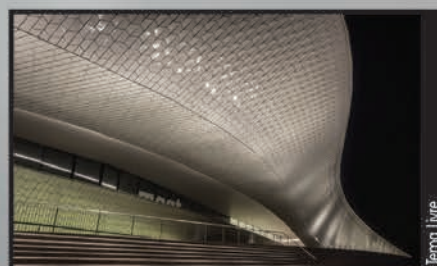
"Dança na teia"
José António Guimarães



"Acordar"
Rodrigo Monteiro



"Arte e história"
Carlos Santos



"Glamour (MAAT)"
Ana Rêgo

Arriscando pelo seguro (III)



E assim chegamos à terceira e última parte desta série de artigos. Olhamos para a história moderna da atividade seguradora em Portugal e como nos últimos quinze anos as circunstâncias das empresas deste setor económico têm vindo a alterar-se

Texto | Diogo Tavares

Com o termo do século vinte e o início do segundo milénio, o clima da atividade seguradora em Portugal começou a mudar. Na realidade, esta mudança já há muito tinha começado, com o clima económico do final da década de noventa a cristalizar os termos do novo espírito da época. Começou a ver-se o fim das companhias de seguros com sede em Portugal, à medida que a tocha passava para companhias estrangeiras quando estas adquiriram as carteiras de clientes.

A incorporação da seguradora Império na Bonança, que depois da fusão passou a chamar-se Império Bonança, começou um processo de convergência entre as duas entidades. Foi então, no ano 2002, que se deu a união dos balcões das seguradoras e o lançamento da sua nova imagem de marca, integrando as suas áreas de consolidação e alinhando completamente os seus produtos e serviços, reestruturando as suas redes comerciais.

Em 2003, o Banco Comercial Português chegou a acordo com o Grupo Caixa Geral de Depósitos para a alienação do capital social da Império Bonança, tendo as formalidades sido concluídas em 2005.

Com a recente privatização da Fidelidade, 30% do mercado segurador português é controlado por acionistas chineses da Fosun. Com a redução da participação da Caixa Geral de Depósitos para 15% na Fidelidade, na Multicare e na Care, abriu-se uma janela para esta aquisição. A Fosun é agora detentora de 80% do capital destas três seguradoras, tendo pago mais de um 1 bilhão de euros e uma resultante distribuição de dividendos através de uma redução de capital.

Mas a principal mudança do paradigma da atividade seguradora em Portugal foi

quando a AXA deixou de existir e a Ageas ocupou o lugar dela. Fundada há mais de 190 anos, o grupo belga adquiriu a unidade da AXA em abril de 2016, e rapidamente substituiu a imagem da AXA em Portugal, enraizando-se no nosso mercado segurador.

A Ageas já por si é a maior seguradora da Bélgica e opera em 14 países distintos, tendo sido rebatizada do seu nome original, Fortis Holding, em 2010. O grupo compreende as atividades de seguros que permaneceram depois da cisão e da venda do grupo de serviços financeiros Fortis durante a crise financeira de 2008 e 2009.

Mas temos certeza de uma coisa. As empresas mudam de mãos, mas as pessoas continuam as mesmas.

Mesmo que com capital estrangeiro as empresas seguradoras em Portugal continuam a empregar agentes e mediadores nacionais, formados no nosso País e conscientes da nossa cultura e hábitos de consumo locais.

A história da atividade seguradora continuará a ser escrita com cada ano que passe. Desde que exista algo que valha a pena proteger o seu valor, os seguros continuarão sempre a existir. ■

Ação de sindicalização é para continuar

Todos os elementos da Direção têm marcado presença nas visitas às agências, reforçando a relação com os trabalhadores

Textos | Eduardo Alves

O Sindicato dos Bancários do Centro continua a desenvolver uma ação de sindicalização que visa não só compreender melhor as preocupações mais prementes dos seus associados como também perceber melhor a realidade que hoje os bancários vivem, com as múltiplas reduções de efetivos e encerramentos de agências.

Passando à prática o que havia assumido no seu programa, a Direção do SBC leva o Sindicato até aos seus associados, renovando a sua política de proximidade. Com início no distrito de Leiria, toda a Direção tem marcado presença nas visitas a agências e no esclarecimento de questões levantadas pelos trabalhadores, relacionadas com a atualidade das suas instituições.

Carlos Bicho, vice-presidente do SBC, reforça ser notória a satisfação com que os trabalhadores recebem a Direção, por ir ao seu encontro, e esse sentimento fortalece e constitui um fator motivacional para continuar.



Para Helena Carvalheiro, “esta ação não é mais do que o Sindicato tem de fazer sempre: estar perto dos seus associados, conhecer todos e cada um e estar a seu lado nos bons e nos menos bons momentos. Cada banco tem uma cultura e uma dinâmica próprias e isso obriga-nos a estar muito atentos e sentir os problemas dos trabalhadores para conseguirmos dar uma resposta eficaz, atempada e eficiente.”

“É importante recordar porque estamos do lado dos bancários há mais de 80 anos, a fomentar a união e a mobilização da classe em torno da defesa dos seus di-

reitos, a reforçar a relação com os sócios. Só assim poderemos ter uma forte capacidade representativa”, refere a presidente do SBC.

E acrescenta: “Deste modo, falar com os trabalhadores, perceber as suas preocupações, receios e realidades, tem contribuído para uma melhor compreensão das especificidades de cada instituição, de cada distrito, de cada região, gerando proveitosos contributos para uma eficiente definição da estratégia de ação sindical.”

Os sócios do SBC sabem que podem contar com o seu Sindicato! ■

SBC protagoniza campanha de comunicação inédita



Para celebrar a liberdade de imprensa, o Sindicato ofereceu aos sócios a edição digital do jornal As Beiras

Sob o mote do Dia Mundial da Liberdade de Imprensa, celebrado a 3 de maio, o SBC preparou uma surpresa a todos os sócios com email atualizado, que consistiu no envio da edição digital desse dia de um dos jornais regionais de maior expressão na área de intervenção do SBC, o diário As Beiras.

Helena Carvalheiro, em comunicado, recorda que “o Sindicato dos Bancários

do Centro sempre se pautou pela defesa da liberdade, em todas as suas dimensões,[...] defendendo que uma imprensa livre é o garante da preservação da democracia como a conhecemos”, alertando que no futuro “as pessoas querem mais e melhor informação, adequada a um ritmo de vida cada vez mais intenso, simples de perceber, rápida de compreender mas, sobretudo, verdadeira!”

Este é o novo posicionamento do SBC para a sua comunicação – no Facebook, no Twitter, no Instagram e no Youtube, a par do recentemente renovado sítio da Internet – pretende marcar uma abordagem multiplataforma dinâmica, moderna e frontal para que todos os sócios possam ter sempre presente o que é importante. ■



A primeira etapa de apuramento para o XXXIX Campeonato de Pesca de Rio, realizou-se no dia 20 de maio, no rio Liz, em Monte Real.

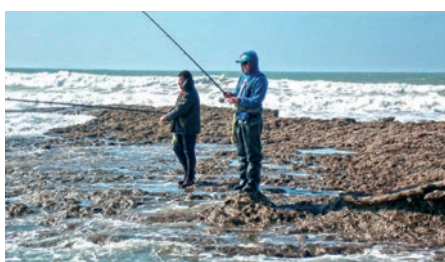
Monte Real recebe 1.ª etapa de Rio...

O dia ficou marcado pelo calor e boas condições para a prática da modalidade em que apenas o peixe não quis colaborar.

Destacou-se a zona 1, onde José Costa Pinto, com apenas um exemplar capturado, levou a melhor sobre todos os concorrentes. Manuel Barqueiro e Joaquim Oliveira venceram nas zonas 2 e 3, respetivamente. ▶

... e Figueira da Foz apura representantes de Mar

Figueira da Foz recebeu, no dia 6, a terceira e última prova de apuramento para o XXXVIII Campeonato Interbancário de Pesca de Mar. Apesar das condições adversas do mar, que levaram à alteração do local da prova para o interior da barra, o bom tempo e a abundância de tainhas e sargos brindaram os participantes, proporcionando



um dia agradável. Os representantes do SBC são Vítor Malheiros (BCP), Manuel Barqueiro (CGD), António Cascão (NB), Mário Veríssimo (NB), Fernando Luís (NB), Manuel Luís (BdP), Pedro Veiga (BPI), Manuel Nobre (BST), David Faria (BCP) e António Marques (BCP). ▶



CAMINHADA A GONDRAZ: FICÁMOS FÃS!

Num ritmo descontraído, os participantes apreciaram a aldeia de xisto e a paisagem da serra da Lousã

Numa iniciativa do Secretariado Regional de Coimbra, realizou-se, no dia 6 de maio, uma caminhada até à aldeia de xisto de Gondramaz.

Contando com uma excelente adesão, foi num ritmo descontraído que os participantes fizeram o passeio, aproveitando para admirar ou tirar fotografias à bonita paisagem da serra da Lousã, uma obra de arte da Natureza.

Chegados a Gondramaz, houve ainda tempo para apreciar esta peculiar aldeia e que, distinguindo-se por uma tonalidade específica do xisto, se estrutura a partir de uma rua principal até ao limite em que o declive permitiu construções.

A caminhada culminou com um almoço de confraternização dos participantes, ficando a promessa de, no futuro, se replicarem atividades desta natureza. ▶

VENHA DESCOBRIR O REDONDO FLORIDO!



As inscrições continuam abertas para uma visita épica à vila do Redondo enfeitada, com milhares de flores elaboradas em papel colorido, uma tradição centenária que ocorre apenas de dois em dois anos.

Venha com o SBC e deslumbre-se com os Santos Populares, as Bruxas ou a Pipi das Meias Altas, alguns dos temas desta edição.

Contacte já o Departamento de Tempos Livres pelo telefone 239 854 880 ou pelo e-mail tempos.livres@sibace.pt ▶

Snooker

Alberto Malheiro com tacada certa para a final

A etapa regional de apuramento do SBC para a final nacional de snooker, a realizar em 4 e 5 de novembro, realizou-se no dia 29 de abril, no Parque de Campismo de Coimbra.

Alberto Malheiro (BCP) conquistou a vitória, relegando Ricardo Costa (CCAM)



para o segundo posto. Nos terceiro e quarto lugares ficaram Paulo Figueiredo (BCP) e António Sebastião (CCAM), respetivamente.

Deste modo, os representantes do SBC na final serão Alberto Malheiro e Ricardo Costa. ▶

APARTAMENTOS NO ALGARVE AINDA COM VAGAS

Os apartamentos no Algarve têm proporcionado boas memórias a quem deles usufrui, mostrando ser um verdadeiro caso de sucesso.

Ainda há datas disponíveis, pelo que se ainda não decidiu as suas próximas férias, não perca a oportunidade e contacte já o Departamento de Tempos Livres pelo telefone 239 854 880 ou pelo e-mail tempos.livres@sibace.pt ▶

AGENDA DESPORTIVA PARA JUNHO

Dia 17 | Pesca de Alto mar – XVI Campeonato Interbancário – apuramento regional (Nazaré)



Inaugurada nova sede dos Açores

Instalações modernas e condignas continuam a ser o pilar do trabalho sindical desenvolvido

Texto | Carlos Marques*

Os quase 40 anos de história das instalações onde foi criado e desenvolvido o STAS Açores não resistiram à pressão imobiliária que hoje se regista no arquipélago, principalmente em Ponta Delgada.

É o preço a pagar por um desenvolvimento turístico que aquela bela cidade

registra e que torna apetecível para projetos turísticos tudo o que se situa na zona baixa de Ponta Delgada, muito perto do mar e das rotas turísticas.

Ao choque inicial de perspetivar a saída das instalações pelas quais passaram, ao longo destas quase quatro décadas de anos, largas centenas de trabalhadores de seguros açorianos, bem como muitas dezenas dos dirigentes sindicais que os conduziram, passou-se à fase do desafio de encontrar instalações modernas e condignas que possam continuar a ser o pilar do trabalho sindical que ali se desenvolve, concorrendo para alçar o STAS Açores a um dos vértices do trabalho sindical naquela Região Autónoma.

Sendo a Direção sindical um processo coletivo, no qual participam os trabalhadores de seguros escolhidos pelos seus pares, não ficaríamos bem com a verdade, se não distinguíssemos o excelente trabalho efetuado desde a primeira hora pelo coordenador do STAS Açores, o nosso colega José Maria Barbosa, que após o choque inicial soube começar a trilhar o caminho da procura de soluções futuras.

E como quem procura alcança, foram escolhidas para nova sede do STAS Açores umas instalações condignas, modernas,



Carlos Marques, presidente da Direção Nacional, com a Direção Regional dos Açores



luminosas e acima de tudo capazes de proporcionar a continuação na senda do excelente trabalho que ali se desenvolve.

Com muito orgulho pelo ato mas igualmente pelo caminho percorrido em pouco mais de três meses, tivemos a oportunidade de inaugurar no dia 8 de abril a nova sede do nosso Sindicato na

Região Autónoma dos Açores e, na oportunidade, conviver com todos os colegas de seguros que se juntaram à festividade.

Aproveitámos o momento para de viva voz prestar a nossa homenagem à direção do STAS Açores, realçando, como era da mais elementar justiça, o excelente trabalho efetuado pelo coordenador e a forma

como o nosso amigo e colega José Maria enfrentou o problema e soube encontrar uma solução que a todos honra.

Ao "Zé Maria" o muito obrigado da Direção Nacional e a certeza de que com ele teremos sempre os Açores em primeiro lugar. ♦

**Presidente do STAS*



DA NOSTALGIA AO ENTUSIASMO

Mensagem do Coordenador da Direção Regional dos Açores, José Maria Barbosa:

"Após quase 40 anos, escrevemos um novo capítulo na história do STAS Açores.

Por razões imperiosas e que transcendem os interesses da instituição, tivemos de mudar de instalações. Nestas circunstâncias, o STAS Açores fez deslocar a sua sede para um local fora do centro de Ponta Delgada, fixando-se na Rua Dr. Álvaro Ataíde n.º 6, também em Ponta Delgada.

A nova sede é de fácil acesso, oferece melhores condições de estacionamento, está inserida numa zona com vários serviços instalados, desde a restauração à prestação dos cuidados médicos e farmacêuticos, passando pela banca, seguros e comércio, entre outros.

Mas a nostalgia da nossa história, apesar de continuar ligada à antiga sede, sita à Rua dos Mercadores, pretende transformar-se em entusiasmo, porque melhorámos as condições de acesso e conforto para os associados, investindo na inovação, em mobiliário e equipamento modernos, e não esquecemos o passado e quem nos antecedeu.

Nestas circunstâncias, no dia 8 de abril de 2017, a Direção do STAS Açores procedeu à inauguração das novas instalações, que contou com a presença de dirigentes e associados, cujo convívio contou com a presença do Presidente do STAS Nacional."

Fim do ano letivo na Universidade Sénior

Até outubro!



Chegados ao final de mais um ano letivo na Universidade Pedro de Santarém, importa referir que se tratou de mais um enorme êxito para os alunos que a frequentaram

Texto | Mário Rúbio*

Contando-se com a prestimosa colaboração de formadores oriundos do setor da Banca e dos Seguros, não podemos deixar de manifestar, nestas páginas, o nosso especial reconhecimento aos formadores de Informática e Redes Sociais, ao

de História de Portugal e finalmente à de Desenvolvimento Pessoal.

Também aos alunos que frequentaram a nossa Universidade neste ano letivo o nosso agradecimento pela forma empenhada e participativa com que ajudaram a que as aulas atingissem os seus objetivos.

Considerando-se importantes as disciplinas que agora terminaram, pensamos que podemos assegurar que as mesmas estarão disponíveis no próximo ano letivo, contando-se ainda com a possível participação de mais alunos uma vez que pretendemos alargar a oferta à área da Literatura.

Trata-se de um projeto que julgamos ter ganho já o seu espaço e que necessita de ser mais acarinhado por todos os

potenciais interessados, o que nos leva a concluir que no próximo ano letivo poderemos ter mais alunos.

Também esta será uma forma de ajudar a ocupar muitos dos tempos livres de que dispomos.

Esperamos que assim seja e aqui deixamos desde já o desafio para se inscreverem provisoriamente.

As aulas decorrem em Lisboa, na Av. Almirante Reis, n.º 133 – 4.º, sede da Universidade.

Os contactos são uspedrosantarém@stas.pt; telefone: 211 387 589.

Não deixe de aproveitar esta oportunidade. Venha aprender divertindo-se. ▶

*Coordenador da USPS

Mais uma grande viagem STAS...

Flandres | 5 a 8 de outubro

- 1.º Dia (MP) – Lisboa | Bruxelas
- 2.º Dia (Pc) – Bruxelas | Bruges | Gante | Bruxelas
- 3.º Dia (Pc) – Bruxelas | Antuérpia | Malines | Bruxelas
- 4.º Dia (Pa) – Bruxelas | Lisboa

- Preço por pessoa, base quarto duplo (hotéis de 4*)
- 740,00 € para um mínimo de 18 participantes (*)
- Suplemento para quarto individual – 150,00 €

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



Serviços Incluídos:

- Pequeno-almoço (Buffet na maioria dos hotéis)
- 5 Refeições (sem bebidas)
- Visitas e/ou excursões com guia local (segundo itinerário)
- Panorâmicas de Bruxelas, Antuérpia e Malines, Gant e Bruges
- Excursão de visita a Lovaina

PROGRAMAS COMPLETOS E MAIS INFORMAÇÕES NO NOSSO SITE WWW.STAS.PT OU LIGUE 211 383 593

Sindicato mais ecológico



Conselho Geral delega poderes na Febase para outorgar três convenções coletivas. Como “extra”, os conselheiros tiveram uma apresentação sobre um projeto de gestão de despesas, que evitará resmas de papel

Texto | Inês F. Neto

Numa sessão cujo único ponto na Ordem de Trabalhos era delegar na Febase poderes para outorgar os IRCT das empresas 321 Crédito, Parvalorem, Rightsquare SGPS SA e Square Asset Management – Sociedade de Fundos de Investimentos Imobiliários, os conselheiros foram surpreendidos com a apresentação de um projeto de gestão de despesas que evita a atual carga de papéis e de processos administrativos.

João Carvalho, que como vice-presidente assumiu a função de orientar a Direção na ausência de Rui Riso, passou a palavra a Paulo Alexandre para que explicasse os Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) em apreciação.

“Os documentos não diferem muito do ACT do Setor Bancário. O que está em



causa é a delegação de poderes do SBSI na Febase. Serão submetidos à aprovação do Conselho Geral da Febase, juntamente com o da Oitante, já discutido aqui”, disse o coordenador do Pelouro da Contratação (ver páginas 10 a 13).

Após a intervenção de três conselheiros e os esclarecimentos da Direção, os conselheiros aprovaram a proposta da Direção por maioria, com seis abstenções.

ACABAR COM O PAPEL

No ponto antes da Ordem de Trabalhos, Vítor Ferreira apresentou Luís Batista, membro da comissão executiva da Capgemini, empresa parceira do SBSI no projeto de gestão de despesas.

A empresa, consultora mundial na área das tecnologias de informação, está a desenvolver o projeto no âmbito do protocolo de colaboração com o Sindicato.

O sistema de gestão de despesas tem por objetivo acabar com “uma carga de papel e processos administrativos”, adiantou Luís Batista, o que passa por “substituir os atuais formulários de despesas por outra solução”, acrescentou.

O sistema está dividido em três principais macro blocos funcionais: front office, com opções para computador pessoal, tablet e telemóveis, através dos quais qualquer pessoa pode introduzir uma despesa; back office, que garante o processo do princípio ao fim; e back ends, que assegura a integração com os sistemas já existentes, ou seja, que estas soluções interajam com os sistemas de recursos humanos ou financeiros do Sindicato.

Por outras palavras, o projeto pretende facilitar o dia-a-dia, tornando o tratamento de despesas mais rápido e eficaz, substituindo a maioria dos atuais processos manuais. ■

King

Caetano Moço vence Final do Sul e Ilhas

O concorrente da Unicre vai agora tentar repetir o feito na Final Nacional da competição, agendada para 21 e 22 de outubro, em Tomar



Os três vencedores (Caetano Moço de camiseta azul-escuro) e a Comissão Organizadora



A Final Regional do 11.º Campeonato Interbancário de King realizou-se nos dias 21 e 22 de maio, nas Caldas da Rainha, com a presença de 18 concorrentes.

O mais forte ao longo das dez partidas realizadas foi Caetano Moço (Unicre), com 2030 pontos king e 40 convertidos. Na segunda posição terminou Luís Santana (Millennium bcp), com 855 pontos king e 34 convertidos. António Ramos (Millennium bcp), com 500 pontos king e 33 convertidos, conseguiu a terceira posição.

António Vieira (Novo Banco), com 525 pontos king e 31 convertidos, e António Esteves (Millennium bcp), com -740 pontos king e 31 convertidos, foram quarto e quinto classificados, respetivamente.

Além destes concorrentes, outros três garantiram a qualificação para a Final Nacional. Foram eles João Roque (Santander Totta), com 515 pontos king/28 convertidos, João Castanho (CGD), com 95 pontos king/28 convertidos, e António Semião (Açores), com -190 pontos king/28 convertidos. ■



Benevenuto Rei (Novo Banco) foi o mais forte na zona C, com 930 gramas.

Por último, na zona F, destaque para Alberto Costa (Novo Banco), com 700 gramas.

NOVO BANCO EM FORMA

Coletivamente, a equipa Novo Banco 2 (António Grave, Alberto Costa, Fernando Ferreira e Fernando Pereira) ocupa a primeira posição, com 4940 gramas acumuladas e 8 pontos.

Na segunda posição outra equipa da mesma instituição, a Novo Banco 1, de Pedro Fernandes, Benevenuto Rei, Ricardo Pernes e Fortunato Valentim, com 3610 gramas e 10 pontos.

A CGD 1, composta por Joaquim Teixeira, Luís Valério, Fernando Antão e José Marquês, é terceira classificada, com 4160 gramas e 14 pontos.

A segunda prova realizou-se no dia 3 de junho, no Maranhão, pelo que daremos conta dos resultados em futuras publicações. ■

Os Encontros Interbancários de Pesca em Água Doce estão de regresso, com a primeira prova a ter lugar no dia 13 de maio.

Na zona A, António Grave (Novo Banco) foi o concorrente que mais pescou, com 2540 gramas acumulados.

Na zona D, o mais sortido foi Fernando Custódio (Banco BPI), com 2230 gramas, enquanto João Aqualusa (GDST) conseguiu 1820 gramas na zona B.

Pedro Fernandes (Novo Banco) capturou 1460 gramas na zona E, ao passo que



Futsal

Goleada vale campeonato

A Team Foot não deu qualquer hipótese ao Banco BPI no derradeiro jogo que confirmou a revalidação do título pela equipa do Millennium bcp, que também esteve presente na final-four nacional

A final do Sul e Ilhas do 41.º Campeonato Interbancário de Futsal realizou-se no dia 27 de maio, no Pavilhão do Campus Universitário do Alto da Ajuda, em Lisboa. Frente a frente, as equipas da Team Foot e do Banco BPI.

Os primeiros minutos de jogo serviram para as equipas se estudarem mutuamente, procurando encontrar brechas nas

respetivas defesas. Numa das oportunidades, o Banco BPI consentiu o primeiro golo do jogo, com Bruno Santos a adiantar a Team Foot no marcador. Estavam decorridos cinco minutos.

A correr atrás do prejuízo, o Banco BPI subiu as linhas tentando chegar com perigo à baliza adversária, mas aos 11 minutos de jogo, Rogério Gomes começou aquela que viria a ser uma tarde de sonho, ao apontar o segundo da Team Foot. Rude golpe nas aspirações do Banco BPI, que apesar das tentativas não conseguiu marcar antes do apito para o intervalo.

DEMOLIDORES

A etapa complementar começou de forma similar à primeira, mas com o Banco BPI a assumir a responsabilidade de reentrar na discussão do resultado. As boas intenções dos seus jogadores não foram suficientes para evitar os golos de Rogério Gomes, aos 6', e de João Rebocho, aos 11'.

A sentença do resultado estava praticamente ditada mas ainda assim o Banco BPI não desistiu. A insistência deu frutos ao minuto 15', quando Sérgio Rola reduziu para 4-1.

E foi já nos últimos cinco minutos de jogo que a Team Foot construiu a goleada final de 8-1, mercê dos golos de João Rebocho, aos 16', Sérgio Carvalho, aos 18' e 19', e Rogério Gomes, quase no 20.º minuto, que assim completou o hat-trick.

Com este resultado, a Team Foot revalidou o título conquistado na época anterior. A Final Nacional realizou-se nos dias 10 e 11 de junho, em Mortágua, pelo que daremos conta dos resultados na próxima edição. ▶



Team Foot, a equipa campeã



A equipa do Banco BPI

FICHA DE JOGO

Local: Pavilhão Campus Universitário Alto da Ajuda

Mesa: Octávio Ferreira/José Cordas

Árbitros: José Tavares/Paulo Silva

Team Foot: Tiago Matias (gr.), Bruno Correia, Rui Morgado, Rogério Gomes, Bruno Santos, Rogério Martins, Hugo Valentim, Gerson Gomes, João Rebocho (cap.), Sérgio Carvalho, Tiago Ricardo (gr.), Hugo Lopes.

Treinador: Paulo Silveira

Delegado: Gilberto Perdigão

Banco BPI: Paulo Santos (gr.), Sérgio Rola (cap.), Luís Prata, Filipe Carapinha, Tiago Dias, Mário Lourenço, Nélson Seco, Alexandre Silva, Nuno Almeida, Rui Andrade (gr.), Tiago Farinha, João Matos.

Treinador: António Delgadinho

Delegado: João Lopes

Marcadores: Rogério Gomes (3), João Rebocho (2), Sérgio Carvalho (2), Bruno Santos, Sérgio Rola.

Disciplina: Cartão amarelo para Sérgio Carvalho; cartão vermelho direto para Rui Morgado e Tiago Farinha.

Dirigentes eleitos tomaram posse

Numa cerimónia solene muito concorrida e que contou com a presença do Secretário-Geral da UGT, Carlos Silva, os novos corpos gerentes do Sindicato dos Bancários do Norte resultantes das eleições do passado dia 20 de abril, designadamente os membros que compõem a MAGCGC, a Direção e o Conselho Geral, bem como os eleitos para as comissões sindicais de delegação, de empresa e de reformados, tomaram posse no dia 6 de maio



O presidente reeleito Mário Mourão



A UGT esteve representada pelo seu secretário-geral

NOVO ORGANIGRAMA FUNCIONAL

Entretanto, na sua reunião de 22 do mesmo mês, a Direção aprovou o organigrama funcional de que a seguir damos conhecimento.

A estrutura Diretiva do SBN está organizada da seguinte forma:

A) SERVIÇOS AUTÓNOMOS

B) PELOUROS

A) SERVIÇOS AUTÓNOMOS

- 1 – SAMS
- 2 – Novóptica
- 3 – Pinheiro Manso

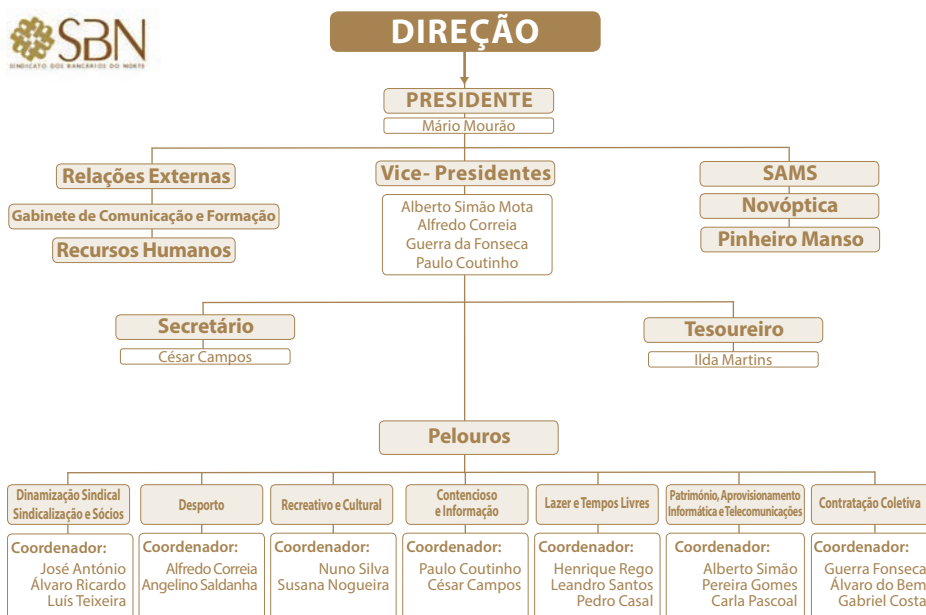
B) PELOUROS

I – Do Presidente da Direção:

- 1 – Relações Externas
- 2 – Gabinete de Comunicação e Imagem
- 3 – Recursos Humanos

II – Dos Coordenadores:

- 1 – Negociação Coletiva
- 2 – Dinamização Sindical e Sindicalização
- 3 – Desporto
- 4 – Lazer e Tempos Livres
- 5 – Património, Aprovisionamento, Informática e Telecomunicações
- 6 – Recreativo e Cultural
- 7 – Contencioso e Informação



SBN contra discriminação

Trabalhadores do Novo Banco não são réus!

Sindicato ponderou recurso às vias judiciais para impedir maiores danos aos atuais trabalhadores do NB e para reparar os danos morais causados pelos autodesignados “lesados” e/ou pelas entidades que integram o “Grupo de Trabalho”. Mas a instituição garantiu a defesa dos trabalhadores



O SBN ergueu a sua voz contra o mal-estar e as inquietações dos trabalhadores do Novo Banco (NB) face a informações e a propostas propaladas pelos designados “Investidores Não Qualificados de Papel Comercial” (INQPC).

Com efeito, foi anunciada a proposta ou a intenção de ser consagrada, na solução em vias de aprovação, uma cláusula em que cada lesado (“INQPC”) aderente teria de renunciar a direitos e a ações judiciais contra quase todos os que tiveram algum interesse ou ligação ao dito “papel comercial” ou à solução equacionada – o Novo Banco, o BEST, o Novo Banco dos Açores, o Banco de Portugal, a CMVM, o Fundo de Resolução, os futuros acionistas do Novo Banco e o Estado, bem como todos os membros dos governos constitucionais e todos os trabalhadores, funcionários ou agentes e membros dos órgãos sociais ou diretivos das nomeadas entidades –, menos contra os trabalhadores do Novo Banco!

Ora, esta exclusão dos trabalhadores do NB do âmbito daquela renúncia a direitos e a ações judiciais representava e representa uma discriminação repudiável e uma ofensa ao bom nome e à dignidade destes bancários, vinculados por contrato de trabalho, cumprindo ordens e orientações da responsabilidade da sua entidade empregadora (o BES, então, e, depois, o NB).

Tal discriminação e as notícias que corriam sobre aquela solução fomentavam a ideia de que há trabalhadores no Novo Banco implicados em delitos ou em práticas por si engendradas, lesivas e enganosas para os ditos “INQPC”.

INADMISSÍVEL E INTOLERÁVEL

Por isso, o SBN expressou oportunamente a sua firme oposição, sublinhando que essa solução e o lançamento dessa infâmia “cria instabilidade, aumenta o stress pessoal e laboral e mancha a dignidade e o bom nome dos trabalhadores do Novo Banco”.

E acrescentou que “é absurdo que seja ilibada a entidade patronal e que seja incentivada a perseguição dos seus trabalhadores, que tiveram de cumprir ordens e instruções superiores (do então BES)!” Considerou ainda que “se algum ou alguns violaram ordens ou deveres legais e contratuais, cabia à entidade empregadora exercer a ação disciplinar e aplicar as medidas disciplinares e indemnizatórias que se justificassem. O que é inadmissível e intolerável é que estes poderes e competências possam ser transferidos para clientes do BES, supostamente lesados por negócios promovidos pelo BES!”

O SBN proclamou a sua determinação de agir em defesa da honra, da dignidade e do bom nome dos atuais trabalhadores do NB, restabelecendo ou fortalecendo as suas condições de estabilidade emocional e profissional para continuarem a exercer a atividade de bancários com segurança e brio.

O SBN deixou claro que também ponderaria o recurso às vias judiciais para impedir maiores danos aos atuais trabalhadores do NB e para reparar os danos morais que lhes estão a ser causados pelos movimentos dos autodesignados “lesados” e/ou pelas entidades que integram o “Grupo de Trabalho”.

Por outro lado, o SBN fez um apelo veemente, por comunicações escritas, aos

principais responsáveis pela dita solução: administração do Novo Banco, governador do Banco de Portugal, “Grupo de Trabalho”, Primeiro-Ministro e ministro do Trabalho.

NB GARANTE DEFESA

Entretanto, o presidente da administração do NB apressou-se a responder ao SBN, dando garantias que permitem repor alguma tranquilidade e esperança aos trabalhadores visados. Na resposta, o NB declara que perfilha “genericamente” “as preocupações manifestadas pelo SBN sobre as questões colocadas”. O SBN de imediato manifestou ao presidente do NB o apreço e o reconhecimento pelo compromisso assumido em nome do NB de manter “a intransigente defesa de todos os seus trabalhadores, no que se refere a eventuais processos judiciais que se verificarem no âmbito da colocação do referido papel comercial”.

Fica assim claro que os trabalhadores em causa, ao serviço do NB, poderão, em qualquer caso, contar com “a intransigente defesa” em todo e qualquer processo judicial instaurado por algum dos autodesignados “lesados”.

O SBN, como tornou público, continuará empenhado em todas as diligências que permitam impedir a projetada discriminação e que façam cessar prontamente o agravamento das ofensas que estão a ser causadas aos trabalhadores do NB, que não foram nem são infratores nos negócios dos autodesignados “lesados”, que os não poderão transformar em réus ou em arguidos! ■

Texto | Gouveia Coelho*



Prémio de antiguidade contado sempre desde a admissão

Bancos devem pagar diferença em dívida

O “prémio de antiguidade” era atribuído aos trabalhadores na data em que completavam 15, 25 ou 30 anos de bom e efetivo serviço

O ACT de 2016 celebrado entre a Febase e várias Instituições de Crédito manda pagar, na cl.^a 121, “um montante correspondente ao valor do prémio de antiguidade que o trabalhador receberia se se reformasse na data da entrada em vigor do ACT”¹ e prescreve que o valor em causa é “calculado de acordo com os números 1 a 5 e 7 da cl.^a 150” do ACT de 2011,² expressamente revogado por aquela convenção coletiva.

Antes de mais, sublinha-se que se trata de um “prémio”. É o que claramente resulta do título das duas cl.^{as} em análise, sendo que a expressão é também usada no texto das normas dos n.º 1 e 2 daquela cl.^a 150 do ACT e também no texto da cl.^a 121 do ACT de 2016. Por se tratar dum prémio, a prestação pecuniária em causa não tem a natureza de retribuição, face ao disposto nos 258/2 e 260/1-b do Código do Trabalho e no ACT de 2011 ao estipular que, para os efeitos deste acordo, a retribuição mensal efetiva (RME) compreende tão só a remuneração base, as diuturnidades, os subsídios de função, qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste

acordo (cl.^a 93/2), estipulando que não se considera retribuição, além do mais, outros abonos (cl.^a 93/3-b). Assim sendo, a prestação pecuniária única e pontual, que era devida aos 15, aos 25 ou aos 30 anos de bom e efetivo serviço,³ tinha a natureza de prémio e não de retribuição.⁴

Era um “prémio de antiguidade” atribuído aos trabalhadores, na data em que completavam 15, 25 ou 30 anos de bom e efetivo serviço, prémio que tinha respetivamente o valor de 1RME, 2RME ou 3RME).⁵

Por força do n.º 2 da citada cl.^a 150, se o trabalhador passasse “à situação de invalidez ou invalidez presumível”⁶ tinha, nessa data da reforma, “direito a um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele



É esta a interpretação imposta pelos critérios definidos no art.º 9.º do Código Civil, segundo o qual i) a interpretação não deve cingir-se à letra da lei, antes devendo reconstruir, a partir dos textos desta, o pensamento legislativo, tendo em conta a unidade do sistema jurídico, as circunstâncias em que a lei foi celebrada e as condições específicas do tempo em que é aplicada; ii) a interpretação ou a fixação do sentido e alcance da norma levará em conta que o legislador, além do mais, soube “expressar o seu pensamento em termos adequados”; e, por fim, iii) a interpretação não pode perfilar um “pensamento legislativo que não tenha na letra da lei o mínimo de correspondência verbal”.

Assim sendo, não há qualquer apoio na letra da norma do n.º 2 daquela cl.ª 150 para sustentar a oblíqua leitura que levou alguns bancos a determinar e a pagar aquele prémio proporcional de antiguidade, em 2016, na base de apenas 1/10 de 2RME ou 1/5 de 3RME por cada ano entre os 16 e 24 ou os 26 e os 29 de antiguidade, respetivamente.

Tem de presumir-se que o legislador soube expressar o seu pensamento e, por isso, se pretendesse que a determinação do valor do prémio de antiguidade, aquando da passagem à reforma, fosse feita apenas em função dos últimos 10 (no caso do trabalhador, com mais de 15, não ter completado os 25 anos) ou em função dos últimos 5 (no caso do trabalhador, com mais de 25, e menos de 30 anos), teria muito simplesmente dito que o trabalhador, na data da passagem à reforma, tinha direito apenas a 1/10 de 2RME ou 1/5 de 3RME, por cada ano completo de bom e efetivo serviço além dos 15 ou dos 25, respetivamente. Acresce que a ratio legis (a razão de ser do prémio da antiguidade) só poderá ser o de distinguir, incentivar, reconhecer (premiar!) a duração do vínculo à Instituição, porque se entendia (entendeu), na data da criação do prémio e até 2016, que a antiguidade era uma mais-valia, era uma qualidade útil aos objetivos da entidade empregadora e, do mesmo passo, desincentivasse a precariedade e a fuga dos melhores ativos para a concorrência. Por outro lado, o prémio distinguia também a assiduidade, combatendo o absentismo e a qualidade ou brios profissionais, já que só eram relevados os anos de “bom e efetivo serviço”.

Por isso, os Bancos que erraram, incompreensivelmente, na determinação do valor proporcional do prémio de antiguidade devem pagar as diferenças em dívida.⁸

O mesmo sentido aqui perfilhado é sustentado pelos Professores Francisco Liberal Fernandes e Maria Regina Redinha, da Faculdade de Direito da Universidade do Porto, que, em estudo sobre o tema em análise, concluíram que “a liquidação do prémio da antiguidade (escalonado e majorado) obedece ao princípio da proporcionalidade e tem por referência ou base de cálculo todos os anos de bom e efetivo serviço prestado nas Instituições Bancárias”, pois a “antiguidade do trabalhador (...) não começa a contar-se do zero mas beneficia, se for caso disso, do tempo de serviço prestado anteriormente noutra entidade do setor” e, por outro lado, “o facto de, para a determinação do tempo de serviço para a atribuição do prémio de antiguidade serem apenas relevantes as situações previstas expressa e taxativamente nos números 4 e 5 da cl.ª 150 do ACT de 2011, significa que a antiguidade dos trabalhadores não pode ser ‘anulada’ ou reduzida por outros acontecimentos relacionados com a sua relação laboral.

O simples facto do trabalhador perfazer os escalões de antiguidade previstos no ACT não afeta a contagem dos anos de bom e efetivo serviço iniciado com a celebração do contrato de trabalho em empresa do setor. (...) o direito ao prémio de antiguidade é de formação progressiva: a sua constituição verifica-se com a admissão do trabalhador na empresa do setor, vai-se formando ao longo dos anos de bom e efetivo serviço cumpridos pelo trabalhador e o seu vencimento ocorre com a entrada em vigor do ACT de 2016”.⁹

**Advogado do SBN*

de que beneficiaria se continuasse ao serviço até reunir os pressupostos do escalão seguinte”, isto é, de valor proporcional ao primeiro prémio que venceria se o contrato de trabalho não caducasse por efeito da reforma.⁷ Ficcionalando a sua passagem à reforma na data da entrada em vigor do ACT de 2016, é este prémio proporcional que a cl.ª 121 desta convenção manda pagar.

A clareza da norma do n.º 2 daquela cl.ª 150 coloca fora de dúvida que o valor deste prémio proporcional (P) era igual ao valor do próximo prémio vincendo (1RME, 2RME ou 3RME) a dividir respetivamente por 15, 25 ou 30 e a multiplicar pelo número de anos de bom e efetivo serviço contados desde a admissão (N).

Ou seja: $P = RME/15 * N$ (no caso do trabalhador ter menos de 15 anos); $P = 2RME/25 * N$ (no caso do trabalhador ter mais de 15 e menos de 25 anos) e $P = 3RME/30 * N$ (no caso do trabalhador ter mais de 25 e menos de 30 anos).

¹ O ACT está publicado no BTE n. 29, de 08/08/2016, e entrou em vigor no dia seguinte.

² Cf. BTE n. 3, de 22/01/2011.

³ São anos de bom e efetivo serviço todos os anos contados desde a admissão, com exceção apenas dos anos expressa e taxativamente previstos nos n. 4 e 5 da cl. 150 do ACT de 2011. Tanto quanto se sabe, a determinação dos anos de bom e efetivo serviço não tem sido objeto de polémica.

⁴ Em sentido diferente, cf. Francisco Liberal Fernandes e Maria Regina Redinha, no trabalho adiante citado, em que parece admitir-se que, com o ACT de 2016, a prestação pecuniária em causa, passou a ter natureza de retribuição.

⁵ A (RME) é a soma da retribuição base + as diuturnidades + os subsídios de função + qualquer outra prestação paga mensalmente e com caráter de permanência. A RME a ter em conta é a que for devida ao trabalhador na data do vencimento do prémio.

⁶ Isto é, se fosse reformado por invalidez ou limite de idade.

⁷ De sublinhar que em nenhuma outra forma de cessação do contrato (caducidade, revogação, despedimento, resolução, denúncia...) havia lugar ao pagamento do proporcional do prémio de antiguidade.

⁸ Tanto quanto se sabe, os Bancos pagaram corretamente o prémio proporcional aos trabalhadores compreendidos entre 1 a 14 anos de antiguidade (anos de bom e efetivo serviço).



Unidos na defesa
dos **trabalhadores**
do sector financeiro

