



10

Febase
ajuda vítimas
dos incêndios

Rui Riso

"Queremos que o sindicato único
seja uma realidade em 2019"



8

Seguros
ACT celebrado
com grupo AGEAS



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
Mário Mourão – SBN
Tomaz Braz – SISEP

Conselho Editorial:

Eduardo Alves – SBC
Firmínio 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: 59.443 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

21 SBC – Bancários do Centro

24 SISEP – Profissionais de Seguros

26 SBN – Bancários do Norte

28 STAS – Actividade Seguradora

30 SBSI – Bancários do Sul e Ilhas

ENTREVISTA | Rui Riso

"A transparência dos bancos é essencial para todos" 4

"Vamos consultar os associados sobre o sindicato único" 6

CONTRATAÇÃO | Seguros

Celebrado ACT com as empresas do Grupo AGEAS 8

SINDICAL | Atualidade

Secretariado atento a pressões sobre bancários 10

Celebrado acordo para o Grupo AGEAS 10

Febase ajuda vítimas dos incêndios 10

Febase alerta trabalhadores da CGD 11

Sindicatos europeus unidos na defesa da saúde 12

QUESTÕES | Jurídicas

Algumas notas sobre Rescisões por Mútuo Acordo 13

DOSSIÊ | Barómetro do Trabalho na Europa

Otimismo cético 14

TEMPOS LIVRES | Nacional

Futsal: Hábito de ganhar 18

Fábrica de títulos 19

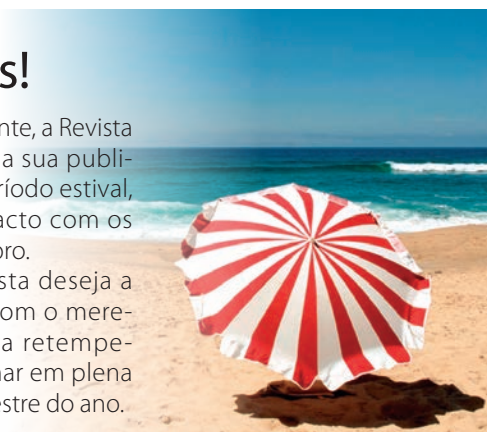
Atividades Outdoor: Navegar pelas ondas em pé 20

Tiro: Pedro Borralho conquista título nacional 20

Boas férias!

Como habitualmente, a Revista Febase interrompe a sua publicação devido ao período estival, retomando o contacto com os leitores a 17 de outubro.

A equipa da revista deseja a todos boas férias, com o merecido descanso para retemperar energias e retomar em plena forma o último trimestre do ano.





João Carvalho

Tudo será feito, pela nossa parte, no sentido de manter os postos de trabalho com direitos e dignidade no emprego, dizendo não a despedimentos e ao assédio laboral na banca portuguesa

Contra a pressão e coação na CGD

A situação laboral na CGD revela-se muito preocupante, pelos contornos de pressão e coação sobre os trabalhadores que está a assumir, a qual suscita o mais vivo repúdio por parte da FEBASE.

Não aceitamos a pressão a que os nossos colegas trabalhadores da CGD estão a ser permanentemente sujeitos e consideramos inadmissível que, numa instituição com a natureza e responsabilidades da Caixa, a conduta gestionária seja pautada pelo desrespeito pela dignidade dos seus trabalhadores.

Recordamos que a Administração da CGD garantiu ao SBSI que os trabalhadores não seriam coagidos/pressionados na decisão de aderirem ao programa de reformas ou pré-reformas negociadas, mas, lamentavelmente, não é isso que se verifica na prática corrente.

Lamentamos a falta de transparência e de lealdade destes procedimentos e não cruzaremos os braços: os Serviços Jurídicos dos Sindicatos associados da FEBASE serão colocados ao dispor de todos quantos pretendam recorrer ao seu acompanhamento e orientação.

Sabemos que este registo integra um modelo e um figurino já bem conhecido, que tem perpassado o processo das reestruturações na banca: recurso a reformas antecipadas, sendo muitas concretizadas na sequência de uma pressão inaceitável sobre os nossos colegas trabalhadores; processos de rescisão de contratos de trabalho, apregoados de mútuo acordo quando se sabe que são autênticas imposições das IC e de entidades externas; encerramento de centenas de balcões, gerando um clima de terror, até com ameaças de extinção dos postos de trabalho, deixando as populações e os clientes sem acesso a um serviço bancário próximo.

A FEBASE continuará a sensibilizar os diversos órgãos de soberania para o papel fundamental que a manutenção da estabilidade e sustentabilidade dos bancos desempenha, no quadro geral do desejado desenvolvimento da economia portuguesa.

Também essa vertente é essencial para o reforço da CONFIANÇA no nosso País, tão maltratada nos tempos recentes.

Não temos dúvidas de que sem trabalhadores bancários empenhados, certificados e com competências, não haverá progresso, estabilidade, nem Confiança no setor bancário em qualquer lugar do Mundo.

Tudo será feito, pela nossa parte, no sentido de manter os postos de trabalho com direitos e dignidade no emprego, dizendo não a despedimentos e ao assédio laboral na banca portuguesa.

“A transparência dos bancos é essencial para todos”

O Presidente do SBSI não esconde os problemas da banca – e consequentemente dos bancários. Mas recusa-se a cruzar os braços e deixar a realidade ultrapassar os Sindicatos. Convicto defensor do sindicato único, considera ser chegado o momento de acelerar o processo para que 2019 fique marcado pelo nascimento da nova organização



Textos | Elsa Andrade

A sua carreira profissional não começou na banca, onde entrou em 1984, na Caixa Agrícola de Alenquer, de que ainda hoje é quadro. Durante oito anos era bancário de dia e professor à noite, num colégio da região. Alenquer é uma constante da sua vida: ali nasceu, ali vive e mantém o posto de trabalho. A experiência sindical iniciou-se precisamente na primeira tentativa de construir um contrato coletivo para o crédito agrícola. O percurso no SBSI continuou no Secretariado de Torres Vedras, nos finais dos anos 80, sem no entanto deixar o balcão. Em 2005 integra o Conselho de Gerência do SAMS, que passa a presidir dois anos depois, em simultâneo ao cargo de diretor. Assume a presidência da Direção e do SAMS em 2011, funções que mantém.

Aos 62 anos, Rui Riso divide-se entre a Rua de S. José, o Centro Clínico e o Parlamento, de que é deputado nesta legislatura. A todos entrega-se totalmente, o que compensa o seu temperamento nem sempre fácil.

P – Os sindicatos podem ter um papel social além da defesa dos trabalhadores, como se viu agora na participação no projeto-lei sobre produtos financeiros?

R – Podem e devem. Este processo da transparência, que é um projeto sobretudo dos deputados do Partido Socialista, pretendeu implementar algumas regras relativamente aos produtos financeiros para que nunca mais haja lesados. A transparência dos bancos é essencial para todos, porque entrecruzam-se os interesses dos investidores, que querem ter mais rendimento do que os produtos tradicionais retornam; é um processo que interessa muito aos bancários, porque no caso de os investimentos não correrem bem normalmente são eles o alvo da insatisfação dos clientes e recai sobre eles o ónus da comercialização do produto; e também os interesses da banca, que nos últimos anos tem uma parte importante dos seus rendimentos provenientes de comissões, tanto mais altas quanto maior é o risco do produto. O projeto tem muito mais propostas além da classificação dos produtos financeiros por cores, quer relativamente à forma de comercializar dos bancos quer relativamente à informação que deve ser transmitida.

O PS desenvolveu este projeto ouvindo muitos intervenientes no mercado: o Banco de Portugal, a CMVM, a APB, os sindicatos, associações de consumidores e associações dos vários lesados. O grupo parlamentar vai continuar a receber as contribuições necessárias para se ter um projeto-lei mais consolidado, a apresentar no início da próxima sessão legislativa.

P – O Sindicato já tinha defendido o mesmo frente à APB, sem obter resultados. É preciso o poder político interferir porque as relações bilaterais por si só são infrutíferas?

R – É preciso afinar a relação dos sindicatos com a APB. Na Europa conseguimos fechar acordos muito importantes para a atividade bancária com as associações europeias de bancos, tendo intervenção e mediação da União Europeia. A UNI (estas negociações fazem-se através da UNI, onde somos filiados) conseguiu fechar um projeto com as três associações de bancos sobre formação ao longo da vida. A APB está filiada numa das associações, mas os acordos demoram muito tempo a refletir-se em Portugal. Para se ter uma ideia, há alguns anos foi possível celebrar-se com o Barclays um acordo sobre um código de conduta, que também incluía a questão dos produtos financeiros, e eu próprio propus ao presidente da APB replicá-lo para Portugal. A resposta foi que era difícil a implementação de documentos dessa natureza, tendo em conta os problemas que a banca portuguesa atravessa.

Também na conferência do grupo parlamentar do PS a APB manifestou a opinião de que muitas regras poderão retirar a competitividade à banca portuguesa face à de outros países. Mas estamos a falar sobre a transparência dos produtos financeiros e ninguém pode dizer que ela pode pôr em causa a rendibilidade dos bancos. Se é assim, alguma coisa não está bem.

P – Ou alguma coisa está mal...

R – Ou alguma coisa está mal. Toda a gente quer é que os mercados sejam transparentes e que as pessoas saibam o que estão a fazer. Já agora, diga-se: está a pôr-se muita responsabilidade sobre os bancos e os bancários, mas estamos a esquecer a responsabilidade do investidor, que deve saber o que está a fazer ao seu dinheiro e os riscos que está a correr.

O REBENTAR DA BOLHA

P – A postura atual dos bancos não é diferente da anterior: têm de ganhar tudo, independentemente da comunidade e das pessoas que lhes confiam o seu dinheiro. É possível mudar essa atitude?

R – Costumo dizer que este período de crise deveria ter contribuído para alterações no negócio bancário. O negócio bancário vivia sobretudo da margem financeira, do dinheiro nos bancos e da forma como era vendido – com as taxas de juro mais altas essas margens são mais altas. Não podemos esquecer que os acionistas querem o retorno do capital investido, portanto os bancos têm de ser capazes de gerar lucro para distribuir dividendos do investimento. Qual é o limite? Vale a pena voltarmos aos anos antes da crise e lembrarmos-nos de que os bancos apresentavam milhões de euros de lucro, e sempre com valores mais altos dos que os do trimestre anterior. Para que as ações fossem mais apetecíveis, para que o capital fosse melhor remunerado... Estávamos perante uma bolha que quando rebentou deu no que deu...

P – O céu era o limite...

R – Exatamente. Hoje há uma alteração, não na génese do negócio mas na forma de negociar. Os meios eletrónicos de uma maneira geral reduzem o número de pessoas. A relação de confiança que normalmente se estabelece através do bancário começa a ser relativamente indiferente, porque aceder a um site do banco A ou do B é basicamente a mesma coisa. Não há intervenção humana e os bancos perdem seguramente a sua força de vendas. São pessoas que vendem e que compram, as máquinas são apenas um coadjuvante. Os bancos têm de ter uma estratégia ou correm o risco de qualquer dia não terem clientes, muitos já escolhem o banco pelos custos que representa.

ATENÇÃO AO OUTSOURCING

P – A crise, mais do que as novas tecnologias, afastou muitos bancários do setor. Será possível inverter esta tendência?

R – Afastou e continua a afastar, veremos qual é o limite. Uma das nossas grandes preocupações – sempre a tivemos, mas neste momento começa a ser mais evidente – é a substituição de bancários por trabalhadores em outsourcing. Há anos que determinadas atividades dentro dos bancos estão a ser externalizadas e algumas até fará sentido, porque são de curto prazo e muito dinâmicas. Temos manifestado preo- ▶

► cupação quando os bancos nos contactam anunciando que vão fazer reduções de pessoal, querendo saber duas coisas: quais as cargas de trabalho para os trabalhadores que ficam; e saber se a força de trabalho que está a ser dispensada vai ser substituída por trabalhadores em outsourcing.

Este Governo também está a legislar em matéria de precariedade, outsourcing e ações inspetivas da Autoridade para as Condições de Trabalho. O pontapé de saída é o Estado, mas a expectativa é que venha a abranger outros sectores da atividade económica e com certeza também passará pela banca.

Já agora vale a pena questionar por que é que um banco, quando precisa reduzir 300 ou 400 postos de trabalho, aparecem 800 ou 900 candidatos a sair. Os responsáveis pelo processo podem dizer que o objetivo foi largamente ultrapassado, mas deviam questionar-se sobre a incapacidade da organização em cativar os trabalhadores.

P – Há um ano concluiu-se um ACT, mas a questão do outsourcing não é abordada na nova convenção. Não foi possível?

R – Não foi possível porque as dinâmicas que hoje existem na atividade económica em geral são muito grandes, o que implica alterações em prazos muito curtos. Se antes podíamos dizer com segurança que uma determinada atividade era necessária e o banco podia geri-la com vantagem, de há uns anos para cá não é assim. Há momentos em que se chega à conclusão de que se obtém mais eficácia e inovação com a participação de empresas em pequenos projetos

do que criar o projeto e procurar profissionais especializados para períodos curtos. Além disso, a renovação da geração dos clientes, que utiliza mais os meios eletrónicos, obriga a que tudo tenha de reorganizar-se rapidamente e por isso não foi possível definir quais as áreas que consensualmente ficariam classificadas como suscetíveis de recurso ao outsourcing.

P – As novas convenções têm condições menos benéficas para os trabalhadores. É uma forma de levar algumas empresas à negociação?

R – Por um lado sim, por outro é bom não nos esquecermos do contexto em que essa negociação foi feita, com o risco de caducidade do ACT, pondo em causa todo o edifício de direitos dos bancários. O que poderá encarar-se como uma redução de benefícios é o fim dos automatismos, quer as promoções por antiguidade quer os prémios por antiguidade. Mas todos temos consciência de que a nova geração de trabalhadores da banca assenta as suas expectativas na meritocracia. Os trabalhadores hoje vêm com uma formação de competição com os colegas, quer na organização onde trabalham quer das organizações congéneres com quem competem. E como sabemos, de uma maneira geral e a partir de determinados patamares os bancos hoje compensam de uma forma mais aberta e mais generosa os seus trabalhadores.

Pelos dados que temos, uma grande maioria dos bancários chegou ao topo da carreira muito antes do tempo que estava previsto, ou seja, foi promovido mais do que uma vez por mérito. ▀

“Vamos consultar os associados sobre o sindicato único”

P – Esta negociação decorreu numa altura de crise, bastante complicada quer para os bancos quer para os sindicatos. Um sindicato único daria mais força à negociação?

R – Alguma fraqueza dos sindicatos nos dias de hoje decorre também do que tem sido o progresso civilizacional relativamente à legislação do trabalho. Ao aproximar-se a lei aos direitos conquistados através da contratação coletiva, deixa menos espaço de diferenciação para a negociação.

P – Qual é então o papel dos sindicatos?

R – O papel dos sindicatos é fazer a diferença e assegurar que os direitos diferenciadores são mantidos. O Código do Trabalho é uma lei geral, e há um conjunto de direitos que dependerão sempre da contratação coletiva, como o número de horas de trabalho ou a diferenciação dos rendimentos.

Os sindicatos podem exigir especificamente nos seus sectores, enquanto o Código do Trabalho é para todos. Resulta da lei o salário mínimo, mas veja-se a diferença entre o nacional e o da banca. E há também a questão das carreiras, que não estão asseguradas no Código.

No caso da banca, não pode ser desvalorizado o papel dos sindicatos na saúde ou nas reformas dos bancários – porque resultam ambos da contratação coletiva –, nem todos os outros direitos, nomeadamente os sociais, a proteção dos trabalhadores ou o crédito à habitação.



Às vezes os próprios trabalhadores abdicam do exercício dos seus direitos e enfraquecem os sindicatos. Se os trabalhadores não exercem integralmente os seus direitos, o que está negociado é posto em causa pela prática, contribuindo para o enfraquecimento da contratação coletiva.



SAMS NACIONAL

P – Voltando à questão do sindicato único...

R – Quanto maior for o sindicato e quanto mais indivisa a estratégia, o resultado será, é minha convicção, mais favorável. A Febase conseguiu ainda assim a unidade na contratação coletiva, mas há muitos órgãos para consultar e decidir. A representatividade não está em causa com o sindicato único, mas achamos que falar a uma só voz permite ouvir os órgãos mais rapidamente e dar respostas mais rápidas.

Uma coisa é representar o conjunto dos sindicatos, outra é representar o conjunto dos trabalhadores, como é óbvio. Além do mais, é muito importante que o sindicato único tenha a representação de todo o território nacional o SAMS seja nacional, e isso já se viu que é possível fazer. O SAMS será sempre uma organização relativamente fácil de implementar. Obviamente depois há que nivelar os benefícios, em que existem algumas diferenciações. Hoje temos menos ativos e menos beneficiários titulares, portanto em algum momento vai ser necessário rever o plano de benefícios, adequá-lo a uma nova realidade, provavelmente ser mais generoso com alguns escalões etários e retificar algumas participações que não se justifica serem tão elevadas e talvez possam ser reduzidas.

Estou a lembrar-me da questão dos medicamentos, que hoje têm um peso muito grande nos SAMS e muito mais pequeno para as famílias. Há medicamentos muito caros e esses vamos continuar a apoiar, mas há outros muito baratos, pelo que é questionável se vale a pena serem participados.

P – A ideia é mexer nas participações?

R – Talvez. Através de perguntar se medicamentos de um euro, consumidos pontualmente, justifica serem participados em 80% ou 90%. Pelo contrário, será justo que os medicamentos de cinco mil euros sejam participados com mais de 90% e alguns até a 100%. Provavelmente é aí que temos de centrar o nosso esforço, porque são de utilização mais ou menos prolongada e têm um peso muito grande para o orçamento familiar dos bancários.

Vamos ter de olhar para isso, antes ou depois. É minha convicção que isto não se pode fazer depois, pois reconhecemos que há assimetrias regionais. Por isso mesmo entendemos dever responder a algumas delas, para permitir algum nivelamento no acesso aos cuidados de saúde.

O PESO DA REALIDADE

P – Estes são processos lentos, mas não se está a demorar demasiado tempo?

R – Está, mas nestes processos há momentos em que parece estar tudo muito bem mas marca-se passo. Temos momentos eleitorais diferentes nos cinco sindicatos e isso, queira-se ou não, acaba por atrasar um pouco o trabalho. Agora há um compromisso com um calendário de metas e todos os Sindicatos procuram cumpri-lo. E há acordo relativamente aos Estatutos (exceto em cinco cláusulas), que vão ser submetidos aos serviços jurídicos durante o verão. E vão também preparar uma solução de fusão, para que se possa fazer a consulta aos associados.

P – Para quando está prevista a consulta?

R – Da parte do SBSI, a proposta de calendário aponta a consulta para o início de 2018 para que, no caso de os associados quererem o sindicato único, ainda no próximo ano se proceda a tudo o que é necessário para torná-lo realidade. É nossa convicção que querem, porque hoje o universo bancário é diferente e não pode ficar tudo igual, precisamos de nos adaptar às alterações da realidade. Infelizmente os sindicatos em geral têm mostrado muita dificuldade em adaptar-se...

P – Os dos bancários também?

R – Os dos bancários também, no meu entendimento.

P – É isso que está a atrasar o processo?

R – Seguramente, é alguma dureza de rins e mentalidade das nossas organizações. Não basta baixar a média etária dos quadros sindicais, é necessário, sobretudo, rejuvenescer o espírito sindical através dos mais novos, que serão os dirigentes de amanhã.

P – O sindicato único será uma realidade em 2018?

R – Nós queremos que seja uma realidade em 2019. Seguramente as pessoas que estão hoje nas Direções têm vontade de que isso aconteça, embora por vezes haja alguns desaires dada a sua ordem de grandeza. Mas esta é necessariamente uma consequência de tudo o que está a passar-se à nossa volta. A dimensão dos sindicatos é hoje menor porque há menos bancários, e devemos dar ao nosso universo este sinal da nossa capacidade de adaptação. ▀



Celebrado ACT com as empresas

Depois de 14 meses de negociação, a convenção coletiva foi subscrita pelas partes, e tem melhorias claras em relação ao ACT de 2016

Texto | Carla Mirra*

Na sequência da alteração da natureza jurídica da Associação Portuguesa de Seguradores, em finais de 2015, nos termos da qual esta Associação deixou de deter a natureza de associação de empregadores, para passar a deter a natureza de associação empresarial, foi celebrado, e depois publicado em inícios de 2016, um Acordo Coletivo de Trabalho com a grande maioria das Seguradoras a operar no mercado nacional. Entretanto, ao longo dos anos de 2016 e 2017, várias foram as empresas que têm vindo a aderir a esse mesmo instrumento de regulamentação co-

letiva, no qual foram também outorgantes duas associações sindicais: o STAS e o SISEP.

Neste contexto, foi intenção das empresas do Grupo AGEAS, celebrar um Acordo Coletivo de Trabalho específico, com os três Sindicatos representativos dos trabalhadores do setor, distinguindo-se em determinadas matérias específicas, apesar de a sua proposta inicial ser em tudo praticamente semelhante ao ACT de 2016 em vigor.

Este processo negocial, que durou aproximadamente 14 meses, teve início no dia 14 de abril de 2016, tendo as negociações ficado formalmente concluídas no dia 21 de junho. O ACT para os trabalhadores e as trabalhadoras da AGEAS, irá substituir o CCT 2012 e o CCT 2008, ambos caducados, uniformizando as condições no Grupo de empresas agora abrangido. O texto final mitiga aspetos de ambos os contratos coletivos anteriormente em vigor, tendo melhorias claras em relação ao próprio ACT de 2016, subscrito pelos Sindicatos da Febase. Naturalmente, o contexto é diverso, até pela abrangência deste instrumento de regulamentação coletiva, pelo que as melhorias são uma decorrência da

própria negociação e do tempo, mas também da abertura de todas as partes.

ALTERAÇÕES SIGNIFICATIVAS

Ainda assim, é claro que a estrutura do novo ACT se baseia em grande parte no ACT em vigor no setor segurador, procedendo, ainda assim, a alterações significativas em diversas matérias. Destas, há que relevar as progressões de carreira e a permanência nas empresas do grupo, tendo terminado com os modelos que somente assentavam na antiguidade, passando agora a associá-los aos regimes de avaliações e remunerações assessorias que os trabalhadores eventualmente tenham.

Há que realçar igualmente o facto de ter sido introduzido neste Acordo o Plano Individual de Reforma – PIR, constituindo na opinião do STAS e do SISEP (Sindicatos integrantes da Febase) uma conquista de transcendente importância para os trabalhadores que ainda se encontravam abrangidos pelos então designados "complementos de reforma", bem como para aqueles que já não estavam abrangidos por nenhum sistema de complementaridade. Trata-se de um sistema mais seguro e cada vez mais relevante, por permitir um efetivo complemento a futuras pensões de reforma, que têm vindo a sofrer, com o passar dos anos, um decréscimo evidente.

Por outro lado, a estrutura de categorias e funções é também alvo de alterações que a aproximam da realidade das empresas abrangidas, mas igualmente do ACT em vigor na restante atividade. O número de categorias é reduzido substancialmente, à semelhança do que já sucedera com o ACT de 2016.

Foi também neste sentido que evoluíram as cláusulas respeitantes ao seguro de saúde, seguros em caso de morte e invalidez permanente, apoio escolar e outras cláusulas de âmbito social, que não existiam ou existiam em moldes muito mais limitativos no CCT de 2008.

Com estes aumentos, os trabalhadores da AGEAS ficam em 2017 com o mesmo subsídio de almoço e com valores salariais mais próximos dos já negociados pelos sindicatos da Febase (STAS/SISEP) para os restantes trabalhadores da atividade seguradora.

A NEGOCIAÇÃO

Foi demasiado o tempo que durou esta negociação.

Temos a total consciência que não foi pelo lado do STAS e do SISEP que a negociação se prolongou além do que era desejável. No entanto, agora que esta está finalizada, não podemos deixar de registar a evolução do outro sindicato presente na negociação que, ao aproximar-se dos princípios constantes na convenção coletiva que abrange cerca de 90% dos trabalhadores da atividade seguradora, permitiu a efetiva concretização desta convenção coletiva de trabalho.

Ainda assim há que reconhecer também que foram obtidas melhorias claras em relação ao ACT de 2016, aproximando o texto do ACT AGEAS a diversas normas internas que já vigoravam no Grupo, algumas delas bastante mais benéficas que as de qualquer IRCT anteriormente em vigor.

Registe-se ainda, com agrado, e devido à nossa intervenção, a aceitação, por parte dos restantes intervenientes, do facto deste instrumento de regulamentação coletiva de trabalho constituir o primeiro na atividade seguradora a ser redigido com linguagem de inclusão de género. Pode parecer uma mera evolução na redação, mas significa muito mais do que isso. Representa a necessária equiparação entre trabalhadores, independentemente do género, que será naturalmente potenciadora da igualdade na prossecução das relações laborais.

Finalmente, não poderemos deixar de frisar que para o STAS são os trabalhadores que se encontram sempre em primeiro lugar. Por isso, não poderemos deixar de nos congratular pelo facto de, no caso do Grupo de Empresas

do Grupo AGEAS



No que respeita a aumentos salariais, foram acordados um aumento para 2017 de 1,8%, com efeitos retroativos a janeiro do ano em curso, e de 1,3% para o ano de 2018. No que se refere ao subsídio de alimentação, em 2017 passa a ser de 10€ e em 2018 passará a ser de 10,15€.

AGEAS, ter sido solucionado um grave problema de vazio contratual existente, e que apenas não tinha tomado proporções mais radicais devido à ponderação e gestão cautelosa por parte daquelas empresas.

O bom senso de todos os envolvidos, a conjugação de esforços e a compreensão de todos, bem como a globalidade dos contributos trazidos à negociação foram determinantes para o sucesso de todo este processo, obtendo-se um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que claramente é motivo de orgulho.

O ACT negociado irá, assim, abranger a AGEAS Portugal – Companhia de Seguros de Vida SA, a AGEAS Portugal – Companhia de Seguros, SA e a AGEAS Portugal Services, ACE.

No momento em que o presente texto é redigido, o ACT ainda não foi publicado no Boletim do Trabalho e Emprego. Não obstante, logo que seja publicado, o STAS e o SISEP colocarão o seu teor integral à disposição dos seus associados, prestando todos os esclarecimentos que se mostrem adequados. ■

**Advogada do STAS*

Secretariado atento a pressões sobre bancários



A situação relativa ao plano de redução de efetivos nos quadros da CGD continuou a ser debatida pelo órgão da Federação, que se mostrou intransigente na defesa da melhor solução para os trabalhadores. Na reunião ficou também decidido ajudar financeiramente as populações afetadas pelos incêndios

Texto | Pedro Gabriel

O ponto de situação relativo à contratação coletiva dos setores bancário e segurador marcou o Secretariado da Febase na reunião de 29 de junho, em Coimbra.

O processo de revogações por mútuo acordo (RMA) na Caixa Geral de Depósitos (CGD) foi aprovado no dia 22 de junho pelo Conselho de Administração do banco público, tendo inclusive sido já publicada uma ordem de serviço.

O documento enuncia o pagamento aos trabalhadores cobertos pelo regime geral da Segurança Social e pelos abrangidos pela Caixa Geral de Aposentações (CGA).

PRESSÕES

O Secretariado manifestou a sua preocupação pelas pressões que possam vir a ocorrer sobre os trabalhadores para assinarem quer as rescisões por mútuo acordo, quer os acordos de reforma antecipada. A Federação emitirá um comunicado a apoiar de forma inequívoca os trabalhadores da Caixa envolvidos neste processo (ver página 11).

O Secretariado abordou ainda o ponto de situação das negociações com o Banco de Portugal para a elaboração de um novo Acordo de Empresa. Na reunião de dia 19 de junho entre a Febase e a administração do banco já foi possível chegar a um consenso em algumas matérias, ficando algumas cláusulas de maior dificuldade para debater em encontros futuros.

A próxima reunião do Secretariado ficou agendada para dia 19 de julho, em Ferreira do Zêzere. ▶



CELEBRADO ACORDO PARA O GRUPO AGEAS

O secretário-geral do STAS, Carlos Marques, fez o resumo da situação relativa à contratação no setor segurador, revelando que foi celebrado no dia 21 de junho o ACT para o grupo AGEAS, subscrito pelo STAS e SISEP e pelo sindicato afeto à CGTP.

“É um acordo que estava a ser visto com alguma atenção por parte do setor, tendo em conta que o sindicato da CGTP afastou-se das negociações com as restantes seguradoras praticamente desde 2012. Este tema poderá ou não voltar a trazê-los de volta para a mesa das negociações”, referiu Carlos Marques.

O acordo tem como estrutura fundamental o que havia sido negociado pelos dois sindicatos da Febase em 2012 e em 2016, com algumas diferenças pontuais dada a natureza da empresa em questão. Neste momento, aguarda-se o envio do documento para o Ministério do Trabalho e a respetiva publicação (ver páginas 8 e 9).



Febase ajuda vítimas dos incêndios

Na reunião do Secretariado ficou ainda determinado a oferta de ajuda monetária aos afetados pelos incêndios que assolaram os concelhos de Pedrógão Grande, Figueiró dos Vinhos e Castanheira de Pera, respondendo assim ao apelo lançado pelo secretário-geral da UGT, Carlos Silva.

A Federação vai doar cinco mil euros para a conta solidária criada para o efeito pela central sindical. O montante total angariado será entregue na próxima reunião do Secretariado Nacional da UGT, marcada para o dia 20 de julho, na Casa da Cultura de Figueiró dos Vinhos. ▶



Febase alerta trabalhadores da CGD

Conhecido o programa de revogações por mútuo acordo, os Sindicatos esperam que a instituição cumpra a garantia de não exercer pressões sobre os trabalhadores.

Qualquer incumprimento deve ser imediatamente denunciado

Texto | Inês F. Neto

A Febase teve conhecimento do lançamento da O.S. n.º 26/2017 de 26 junho, relativa às condições de acesso ao programa de Revogações por Mútuo Acordo (RMA) por parte dos trabalhadores.

Após leitura atenta de todo o programa e analisadas as condições oferecidas pelo banco, a Federação considera que as condições propostas aos trabalhadores ficam aquém das expectativas.

A Comissão Executiva, a pretexto do “Plano de Recapitalização aprovado com a DGComp, o qual estabelece, para o período 2017-2020, uma reestruturação da Caixa ambiciosa, através de objetivos de redução de custos ope-

racionais que contemplam também a redução do número de trabalhadores da CGD e de outras entidades do Grupo CGD”, visa encaminhar os trabalhadores para a adesão ao Programa de pré-reformas, o qual, pelo que a Febase sabe, não tem tido a adesão pretendida.

DEFENDER A DIGNIDADE DOS TRABALHADORES

A Federação continua a repudiar frontalmente qualquer tipo de constrangimento sobre os trabalhadores.

A administração da CGD garantiu à Febase que os trabalhadores teriam a possibilidade de decidir livremente. Assim, todos os que se sentirem alvo de pressões, de qualquer natureza, devem contactar imediatamente os seus Sindicatos.

Dadas as características da instituição, este processo de revogações terá que ser absolutamente irrepreensível.

A Febase reitera o alerta aos trabalhadores da CGD para o facto de que as progressões na carreira não acabaram e que terão de ser aplicadas, pois o critério exercido até hoje, não publicitado em nenhuma O.S., não se esgota no Orçamento do Estado.

Os Sindicatos da Federação aconselham os seus associados a não assinarem nenhum documento antes de estarem completamente esclarecidos, podendo para isso consultar os Serviços Jurídicos dos respetivos Sindicatos. ■

Sindicatos europeus unidos na defesa da saúde



É hora de agir: está em preparação uma campanha sindical europeia de combate ao aumento dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho. A comunicação social poderá ser um meio de difusão

Texto | Inês F. Neto

"Ação coletiva e riscos psicossociais" é o tema da campanha que pretende defender a saúde dos trabalhadores. A iniciativa foi debatida no quarto seminário sindical europeu, organizado pelo Instituto Europeu de Sindicatos (ETUI).

O seminário, que se realizou em Bruxelas nos dias 23 e 24 de maio, juntou 35 representantes sindicais de 16 países.

Em debate, a preocupação com o aumento incessante, de ano para ano, do número de trabalhadores afetados pela exposição a fatores de risco psicossociais.

Durante dois dias, o seminário intercalou sessões plenárias e workshops em grupos de trabalho, com o objetivo de definir uma estratégia para uma ação sindical sobre os riscos psicossociais.

Os princípios da mobilização sindical foram discutidos durante uma apresentação de Carl Roper, da confederação sindical britânica Trades Union Congress.

Já Elisa Bruno, responsável pela comunicação do ETUI, traçou o panorama dos diferentes meios de comunicação social e do modo como podem ser mobilizados para a ação coletiva em preparação. Num debate coordenado por Esther Lynch, secretária da Confederação Europeia dos Sindicatos (CES), os participantes votaram a favor de uma futura campanha da CES sobre os riscos psicossociais no trabalho.

INICIATIVAS

O segundo dia de trabalhos foi uma oportunidade para discutir iniciativas sindicais nesta área.

Sarah Lyons, do sindicato de professores NUT, apresentou a iniciativa "curta ação de greve", destinada a reduzir a excessiva carga de trabalho dos professores no Reino Unido.

José Fernandez Aviles, representante da UGT espanhola, apresentou medidas que podem ser implementadas para reduzir riscos psicossociais através das novas tecnologias de informação e de comunicação.

Já Slavica Uzelac fez uma atualização sobre o trabalho de lobby desenvolvido pela federação sindical europeia de quadros, a Eurocadres, para uma melhor tomada de consciência dos riscos psicossociais.

A sessão final do seminário foi dedicada à apresentação de estudos e projetos promovidos durante o ano passado, na qual entrevistaram Cyrille Maryvonne Duch e Nicolle (CFDT-EPSU), Christian Nardella (UIL), Rosa Andres Lopez (ISTAS-CCOO) e Eduardo Nadal (ETUCE). ▀

Algumas notas sobre Rescisões por Mútuo Acordo

Nas RMA vigora uma ampla liberdade contratual e que se manifesta, desde logo, no facto de não haver qualquer limite máximo ou mínimo para a compensação a pagar ao trabalhador

Texto | Alfredo Oliveira*

Nos últimos anos, várias instituições de crédito têm implementado “planos de reestruturação” que, no essencial, visam uma diminuição dos custos com recursos humanos através da redução do seu quadro de pessoal. Além da passagem à situação de reforma (ou pré-reforma) de trabalhadores no ativo, as instituições de crédito têm lançado mão da revogação, por acordo, de inúmeros contratos de trabalho: trata-se das denominadas “rescisões ou revogações por mútuo acordo” (RMA).

As denominadas RMA são uma modalidade de cessação do contrato de trabalho e pressupõem um acordo expresso entre o trabalhador e a sua entidade patronal para porem termo à relação laboral que os une, o qual deverá assumir a forma escrita, através de contrato que terá de ser assinado por ambas as partes: trabalhador e empregador.

Quanto a esta matéria vigora uma ampla liberdade contratual e que se manifesta, desde logo, no facto de não haver qualquer limite máximo ou mínimo para a compensação a pagar ao trabalhador (inexiste, assim, qualquer montante a que o trabalhador “tenha direito” ou que a entidade patronal esteja impedida de satisfazer), nem a obrigatoriedade de estabelecer qualquer critério para determinar quais os trabalhadores destinatários de uma proposta de revogação do contrato de trabalho, ou de aceitação caso a proposta venha da parte do trabalhador. O acordo que eventualmente venha a ser celebrado deverá resultar de uma decisão tomada de forma livre, esclarecida e consciente, de ambas as partes, em fazer cessar o contrato de trabalho, mediante as condições acordadas.

Na verdade, um trabalhador que seja destinatário de uma proposta de revogação, por acordo, do seu contrato de trabalho não se trata de um trabalhador “despedido”, “pré-despedido” ou “candidato” a ser englobado numa forma de revogação de contrato de trabalho unilateral (despedimento coletivo, por inadaptação ou por extinção do posto de trabalho). Estes regimes têm pressupostos formais e materiais que têm que ser cumpridos – quer quanto à sua fundamentação, quer quanto à

escolha dos trabalhadores a despedir – bem como trâmites processuais próprios e diligências obrigatórias. Não é, assim, líquido que um trabalhador a quem seja proposta uma revogação do contrato de trabalho por acordo venha a ser abrangido por uma eventual revogação contratual unilateral, caso não a aceite, uma vez que quanto a estas formas de cessação do contrato de trabalho, como se disse, a lei estabelece critérios e formalidades que têm que ser observados e que vão muito além da ampla liberdade contratual que impera no regime jurídico da revogação do contrato de trabalho por acordo.

Assim, um trabalhador que seja confrontado com uma proposta de revogação do seu contrato de trabalho e que opte por não a aceitar (não necessitando, sequer, de dar qualquer justificação para a sua recusa), fica exatamente na mesma posição em que se encontrava no momento imediatamente anterior a recebê-la: houve uma proposta que, não tendo sido aceite, não produz qualquer efeito na esfera jurídica de qualquer das partes.

Qualquer coação ou forma de pressão, seja de quem for, para que o trabalhador aceite a proposta que lhe foi dirigida é ilegítima e deverá ser denunciada, uma vez que estamos perante uma figura jurídica que, tal como o nome indica, pressupõe o acordo de ambas as partes. Acordo esse que não pode ser obtido mediante coação física ou moral.

Desta forma, caso trabalhador e entidade patronal, livremente e de boa-fé, acordem na revogação do contrato de trabalho que os une, cumpridos os pressupostos brevemente enunciados, o referido contrato de trabalho cessa na data prevista para a produção dos seus efeitos.

Caso contrário, não se tendo obtido acordo entre as partes para a revogação do contrato de trabalho, este mantém-se plenamente em vigor nos mesmíssimos termos em que se encontrava antes de qualquer proposta dirigida nesse sentido ao trabalhador, ou por este dirigida à sua entidade patronal.

Refira-se, ainda, como nota final, que a revogação do contrato de trabalho por mútuo acordo produz efeitos noutras matérias, tais como a possibilidade ou não de acesso a subsídio de desemprego, montantes e forma de cálculo da futura pensão de reforma do trabalhador e ainda em matéria fiscal, já que há uma parte da compensação que está isenta de retenção na fonte em sede de IRS pode, contudo, não abranger a totalidade da compensação global acordada.

Assim, caso subsistam algumas dúvidas quanto ao regime jurídico estabelecido para estas situações ou quanto às implicações que a revogação do contrato de trabalho por mútuo acordo possam acarretar, o trabalhador deverá aconselhar-se junto do seu sindicato, recorrendo aos seus serviços jurídicos. ■

*Advogado do SBN



Otimismo cético

Textos | Pedro Gabriel

Apesar de as previsões económicas para a Europa serem hoje um pouco mais otimistas, a incerteza continua a ser a nota dominante relativamente ao futuro, um flagelo acentuado pelas políticas de austeridade aplicadas. O caminho passa pela criação de medidas que visem o crescimento sustentável, sem descurar as políticas laborais e sociais. Estas são as principais conclusões do Barómetro do Trabalho na Europa

O Barómetro do Trabalho na Europa é uma publicação anual do Instituto Europeu de Sindicatos (ETUI), que visa monitorizar o estado das vertentes laborais e sociais na União Europeia, usando um conjunto de indicadores multidimensionais.

Publicado pela primeira vez em 2001, tem como objetivo primordial estabelecer que progressos ocorreram em áreas importantes para os sindicatos e de relevo para uma Europa social.

O foco escolhido para a edição deste ano foi "Ultrapassando os fossos em toda a União Europeia (UE)?", uma vez que as atuais divergências políticas, económicas e sociais estão a impedir a UE de abordar com sucesso os desafios a enfrentar pela economia, meio ambiente, trabalho e sistemas de proteção social e de mercado.

A publicação descreve igualmente algumas das políticas a implementar que possam gerar elevados padrões de qualidade de vida, com base numa

integração justa e numa convergência ascendente.

AUSTERIDADE

As conclusões do barómetro indicam que a Europa tem vindo a assistir a taxas de crescimento estagnadas ou mesmo decrescentes. Os últimos sete anos de austeridade e de reformas estruturais desreguladoras resultaram na ausência de crescimento do PIB, no aumento do desemprego, em baixos índices de investimento privado e público, na estagnação do crescimento salarial e em cortes nos programas de políticas sociais. **(Gráficos 1 e 2)**

Em 2016, os indicadores económicos apontaram para um ligeiro aumento do PIB, ainda que apenas 4,8% acima do nível máximo registado em 2008. Um grande indicador durante esse período foi o crescimento das exportações, o que deixou a economia da UE mais refém da procura externa. Portugal é um exemplo disso, uma vez que as exportações ultrapassam bastante as importações. **(Gráfico 3)**

Barómetro do Trabalho na Europa

INVESTIMENTOS

Segundo o relatório, o consumo privado permanece pouco acima do nível pré-crise sendo que o investimento é significativamente menor. Além disso, a tendência que se verificava para a convergência do PIB *per capita* não foi restaurado, apesar do modesto aumento económico.

O plano Juncker está longe de ser suficiente para recuperar o investimento e não aborda as divergências dos níveis económicos e das condições sociais em toda a UE.

Apesar de tudo, a produtividade dos recursos aumentou nos 28 Estados-membros, ainda que com diferenças entre si.

A queda no investimento em energias renováveis também transformou a UE pela negativa, passando esta de uma condição de líder para um retrocesso global no desenvolvimento de energias limpas. (Gráfico 4)

SALÁRIOS

Em relação aos salários reais, em 2016 a evolução foi mais dinâmica do que o crescimento da produtividade, apesar do contínuo cenário político e institucional desfavorável. No entanto, tal deveu-se principalmente à fraqueza no crescimento da produtividade, bem com a taxas de inflação baixas. (Gráfico 5)

O crescimento do salário mínimo superou o crescimento médio dos salários reais, indicando que os salários no fundo da tabela cresceram mais rapidamente do que a média, principalmente nos Estados-membros da Europa Oriental onde o nível do salário mínimo é menor.

Apesar desse crescimento, na maioria dos países o salário mínimo permanece muito baixo, e mesmo os trabalhadores a tempo inteiro dificilmente conseguem sustentar um nível de vida decente.

DESEMPREGO...

A maior parte das melhorias nos indicadores de emprego (queda do desemprego e maior proporção da população em idade de trabalhar), foram conduzidos por processos demográficos ao invés de melhores desempenhos do mercado de trabalho. Entre 2008 e 2016, o número real ▶

Gráfico 1

CRESCIMENTO REAL DO PIB

(28 Estados-membros, 12 países da zona euro, EUA e resto do Mundo (2008-2016)

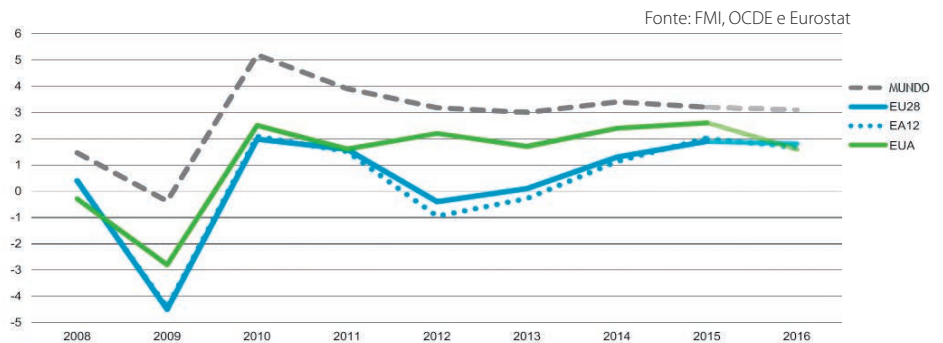


Gráfico 2

MUDANÇA REAL DO PIB (2008 - 2016)

Fonte: Base de dados AMECO

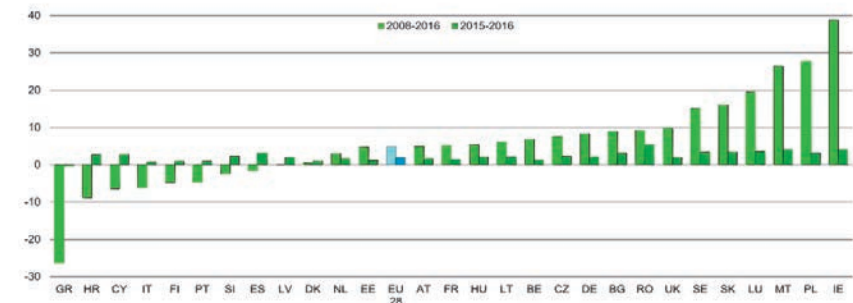


Gráfico 3

MUDANÇAS NAS IMPORTAÇÕES E EXPORTAÇÕES (2008 - 2016)

Fonte: Base de dados AMECO

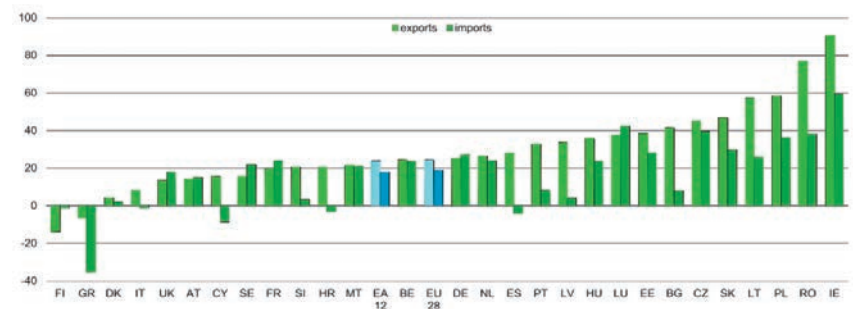


Gráfico 4

NOVOS INVESTIMENTOS EM ENERGIAS RENOVÁVEIS NOS EUA, CHINA E UE (2004 - 2016)

Fonte: BNEF (2017)

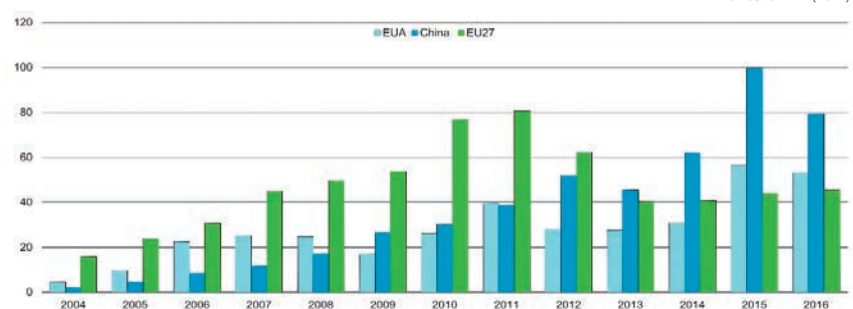


Gráfico 5

DESENVOLVIMENTO DOS SALÁRIOS REAIS E PRODUTIVIDADE EM 2016 (em %)

Fonte: Cálculos do autor com base na AMECO

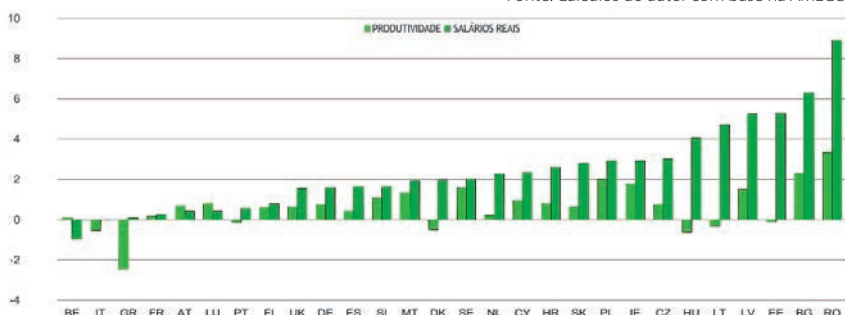


Gráfico 6

TAXA DE DESEMPREGO POR PAÍS (15-64 anos)

Fonte: Eurostat

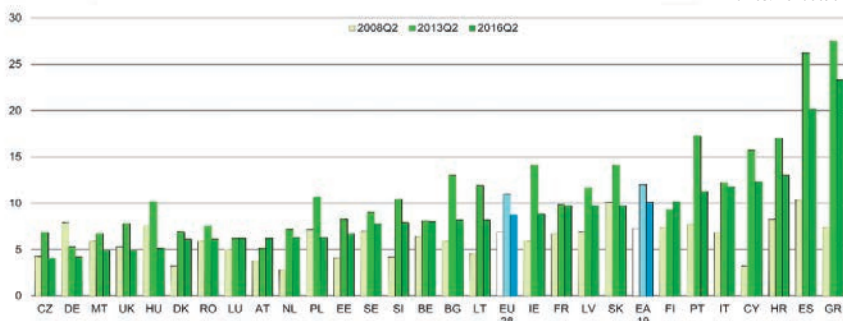
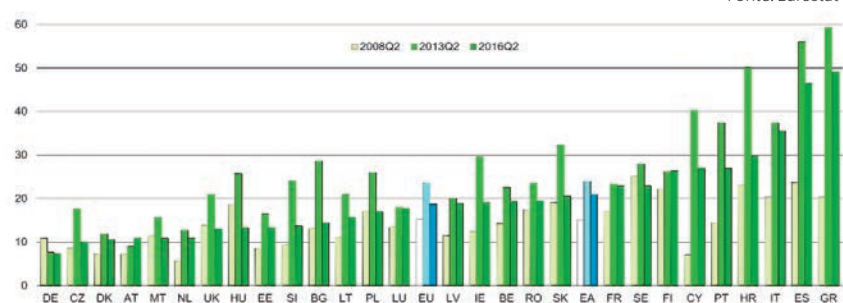


Gráfico 7

TAXA DE DESEMPREGO JOVEM (15-24 anos)

Com base na taxa de desemprego em 2016 (2.º quadrimestre)

Fonte: Eurostat



► de empregos diminuiu, com menos 180.000 pessoas empregadas em 2016. (Gráfico 6)

Os trabalhadores mais velhos, acima dos 65 anos, aumentaram a sua participação no mercado de trabalho, refletindo uma vida laboral mais sustentável ou um rendimento menor através das pensões.

... E PRECARIEDADE

Tanto os mais jovens como os indivíduos com nível de escolaridade baixo continuam a enfrentar situações precárias no mercado de trabalho e o desemprego de longa duração perma-

nece alto, sem perspectivas de inverter a tendência. (Gráfico 7)

Também o risco de pobreza no trabalho intensificou-se nos últimos nove anos, com o número de pessoas em empregos de curta duração com bai-

xos rendimentos a aumentar. Os trabalhadores consideram mesmo ser cada vez mais difícil escapar ao trabalho temporário. Ainda que as despesas sociais tenham aumentado, não foram suficientes para compensar as consequências negativas das políticas de austeridade que foram implementadas.

MUDAR POLÍTICAS

O Barômetro insta os governos europeus a enveredarem por políticas diferentes das seguidas até aqui.

Para que a Europa regresse a um caminho de crescimento sustentável que garanta uma convergência ascendente, é necessária uma mudança para políticas expansionistas, o que aumentaria a procura através de maior investimento público e privado, com níveis de remuneração mais altos e com base em políticas salariais mais solidárias.

A política fiscal é a chave para uma recuperação sustentável, tanto para estimular a procura interna como para criar a base para um plano de investimento mais sério.

PROPOSTAS

As principais propostas apresentadas incluem:

- O desenvolvimento de uma estratégia de investimento de pleno direito para o futuro, com um foco genuíno na redução das divergências em toda a Europa;
- A promoção de políticas salariais ascendentes e solidárias;
- Travar o processo de desregulamentação;
- A criação de uma política fiscal expansionista que promova o crescimento e convergência sustentáveis;
- A consolidação e o reforço da proteção social e dos direitos dos trabalhadores no local de trabalho;
- Comprometimento pleno a uma Europa caracterizada por elevados padrões sociais, inclusive no domínio da saúde e da segurança. ►

METADE SEM APOIO SINDICAL

A União Europeia tem uma longa tradição de promover os direitos dos trabalhadores, também através do diálogo social. No entanto, esses direitos diferem em todo o continente, com ampla divergência geográfica.

Metade dos trabalhadores na Europa não possui qualquer forma de representação coletiva. Estas divergências entre trabalhadores europeus exibem uma imagem irregular e desigual, tanto em termos de cobertura como de direitos.



CONCURSO FOTO FEBASE

Fotos apuradas no mês de junho



"Way Out"
Carlos Santos



"Flor de Lótus"
Jorge Alves



"Foram cardos"
José António Guimarães



"Fim da vida"
José Barreiro



"O moinho e as nuvens"
José Pinto



"Cruz Quebrada"
José Marques



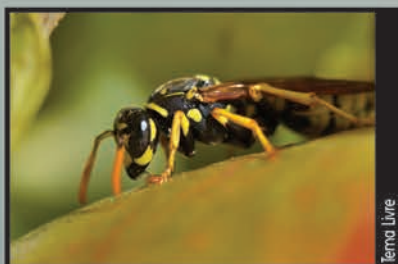
"Stripedbug"
José António Guimarães



"Black Cat 2"
Helder Mendes



"Auschwitz Birkenau #1"
Rui Martins



"De tocaia"
Luís Correia



"Há sardinha fresca!"
João Paulo Amaro



"Ponta do Sol 3"
José Sol



Hábito de ganhar

Final jogada, final vencida. A Team Foot (SBSI) permanece imparável dentro da quadra e depois de conquistar tudo o que havia para ganhar no escalão de veteranos, voltou a repetir a façanha em seniores. Os Mesmos (SBC), Ventus Popularitas (SBN) e o Banco BPI (SBSI) foram as outras equipas presentes

Textos | Pedro Gabriel

Começa a não ser surpresa ver a Team Foot levantar os troféus alusivos ao futsal. Desta feita, a equipa do Sul e Ilhas reinou na final-four disputada em Mortágua, nos dias 9, 10 e 11 de junho.

No derradeiro jogo desta 41.ª edição do Torneio Nacional Interbancário de Futsal, a Team Foot derrotou Os Mesmos, por duas bolas a uma.

O jogo começou equilibrado, com as equipas a procurarem perceber de que forma poderiam chegar com perigo à baliza adversária.

Mesmo com um punhado de boas oportunidades para cada lado, só ao minuto 8 houve a primeira explosão de alegria, quando Hugo Valentim adiantou a Team Foot no marcador. A perder, Os Mesmos tentaram subir no terreno mas acabariam por sofrer novo revés dois minutos depois. O capitão João Rebocho

marcou o segundo tento da sua equipa, deixando-os com alguma segurança no marcador até ao apito para o intervalo.

ATÉ AO FIM

Com dois golos de diferença, a Team Foot permitiu-se gerir os tempos de jogo, recorrendo por vezes à falta face a uma maior agressividade de Os Mesmos, que lutavam para reduzir no marcador. No entanto, essa busca pelo golo só colheu frutos ao minuto 16', graças à oportunidade concretizada por Marco Gaspar.

Estava garantido um final de jogo alucinante, com a equipa da Guarda a tentar por tudo chegar ao empate mas sem sucesso, uma vez que a organização defensiva da Team Foot controlou o jogo até ao final. Com esta vitória, a equipa do Sul e Ilhas revalidou o título conquistado na edição anterior.

BRONZE PARA O NORTE

No jogo de atribuição do 3.º e 4.º lugares, a Ventus Popularitas levou a melhor diante do Banco BPI, triunfando pela margem mínima.

O equilíbrio pautou toda a partida, com boas oportunidades para cada lado mas onde os guarda-redes tiveram papel preponderante até quase ao apito final. Um golo solitário de Frederico Mota, apontado aos 19', acabou por garantir o bronze para a equipa do SBN.



MELHOR MARCADOR E GUARDA-REDES SÃO DO SBC

Na cerimónia de entrega dos prémios, além da taça de campeão entregue à Team Foot, destaca-se o troféu de melhor marcador atribuído a Bruno Lopes (Os Mesmos), com 3 golos. A equipa do Centro recebeu também o troféu de Guarda Redes Menos Batido. José Venício concedeu apenas 3 golos durante a final-four.

A Taça Disciplina foi atribuída à Ventus Popularitas, admoestada com apenas um amarelo.



CAMINHO PARA A FINAL

Team Foot e Os Mesmos tiveram dificuldades diferentes no acesso ao jogo decisivo.

O sorteio ditou que as equipas do SBSI se defrontariam no primeiro jogo das meias-finais. Aqui a Team Foot teve de suar para levar de vencida a equipa do Banco BPI, que vendeu cara uma derrota por 3-2. Na primeira parte, Rui Morgado e João Rebocho apontaram os golos da Team Foot, enquanto Filipe

Carapinha marcou para o Banco BPI. Ao intervalo, o resultado era de 2-1. Na etapa complementar, um golo para cada lado fixou o resultado final. Sérgio Carvalho marcou para a Team Foot, Tiago Dias fê-lo para o Banco BPI.

Na outra semi-final, tarefa mais facilitada para Os Mesmos, que venceram a Ventus Popularitas, por 4-1. Bruno Lopes esteve imparável, concretizando um hat-trick ainda na primeira parte. Hugo Batista, pela equipa do Centro, e Filipe Fernandes, pela do SBN, apontaram os golos no segundo tempo. ▶

Fábrica de títulos



O campeonato nacional de seniores não foi o primeiro título conquistado pela Team Foot este ano. Na final-four de veteranos, realizada em fevereiro, mediu forças com a Uniteam (SBSI), Oh da Guarda (SBC) e Banco BPI (SBN). E saiu por cima

parte para colocar a sua equipa na rota do título. No entanto, a partida chegou a estar empatada no primeiro tempo, graças ao golo apontado por Alberto Rego, da Uniteam.

SBC NO TERCEIRO LUGAR

No jogo de atribuição do 3.º e 4.º lugares, a equipa Oh da Guarda venceu o Banco BPI, por três bolas a duas.

Boa prestação da equipa do SBC, que ao minuto 9' já vencia por 2-0, com golos de Joaquim Alexandre e Paulo Silva. O Banco BPI viria a reduzir ainda na primeira parte, por intermédio de João Brito. Estavam decorridos 12 minutos de jogo.

Na etapa complementar, um golo para cada lado fixou o resultado final. Joaquim Alexandre bisou para os Oh da Guarda, aos 9', e Bruno Araújo marcou para o Banco BPI, aos 19'.

DIFICULDADES DIFERENTES

Para chegar à final, a Team Foot teve de ultrapassar os Oh da Guarda nas meias-finais. A equipa do Sul e Ilhas triunfou por 2-1, com golos apontados por Rogério Gomes e João Rebocho. Paulo Silva apontou o tento solitário para os do Centro.

Já a Uniteam "atropelou" o Banco BPI, vencendo por 4-0. Mário Peiras, Luís Xavier e um bis de Rui Esteves construíram a goleada que levaria a equipa do SBSI até à final.

Apesar da derrota no jogo decisivo, a Uniteam teve o melhor marcador, Rui Esteves (2 golos), e o melhor guarda-redes, Carlos Sanches (2 golos sofridos). A Taça Disciplina seguiu para Norte com a equipa do Banco BPI. ▶

A cidade da Anadia acolheu a final nacional do 15.º Torneio Nacional Interbancário de Futsal Veteranos nos dias 25 e 26 de fevereiro.

Mais uma prova de destaque para a Team Foot, que derrotou a Uniteam no jogo decisivo, por 2-1. A grande figura da partida foi João Rebocho, que apontou um golo em cada

Atividades Outdoor

Navegar pelas ondas em pé



A Praia do Ouro, em Sesimbra, recebeu a primeira sessão de Stand Up Paddle, numa organização do STAS e aberta a todos os associados dos Sindicatos da Febase

Textos | Pedro Gabriel

O Stand Up Paddle (SUP) consiste em navegar de pé em cima de uma prancha, recorrendo ao uso de pás para a orientação. Foi para saber mais sobre este desporto que no dia 1 de julho uma dezena e meia de curiosos deslocou-se até à Praia do Ouro, em Sesimbra.

Durante três horas, os participantes aprenderam a navegar sobre as ondas, ultrapassando as dificuldades causadas pelo vento que se fazia sentir.

Em mar aberto, muitos acabaram por desequilibrar-se e cair, não tendo sido isso, no entanto, que os impediu de voltar a tentar, desta feita com sucesso.

A organização contou com a participação da Associação Diversão e Movimento, que contribuiu com o seu saber, experiência e equipamento de forma a tornar possível esta atividade.



O briefing inicial

No final era visível a satisfação de quem experimentou este desporto pela primeira vez, sendo que, na próxima sessão, depois do período de férias, voltarão a marcar presença, assim como outros que certamente não deixarão de aproveitar a oportunidade criada. ■

Tiro

Pedro Borralho conquista título nacional

Prestação imparável para o atirador do GDNB, que após ter conquistado o título regional repetiu a façanha na final nacional

Viseu foi a cidade escolhida para acolher a final nacional do Campeonato Interbancário de Tiro 2017. No primeiro dia de julho, 22 atiradores oriundos dos três Sindicatos bancários apontaram a mira a um total de 100 pratos, divididos em quatro pranchadas de 25 pratos.

A pontaria mais afinada foi a de Pedro Borralho (GDNB/SBSI), que acertou em 97 pratos (24-24-25-24), logo seguido

de João Gouveia (GDST/SBSI), com 95 pratos atingidos (25-23-23-24). Na terceira posição ficou José Cardoso (SSCGD/SBSI), com 89 pratos (24-21-21-23), o mesmo número conseguido por Oliveira e Costa, do GDBP/SBSI, (23-24-21-21).

Jorge Picanço (GDST/SBSI) foi quinto classificado, com 85 pratos atingidos (21-20-23-21).

De referir ainda que Vítor Rasteiro (GDBBVA) foi o melhor concorrente do SBC, na 9.ª posição, com 82 pratos atingidos (24-20-17-21) e João Amorim (CMBCP) foi o melhor do SBN, na 14.ª posição, com 80 pratos (23-17-20-20).

Com esta “dobradinha”, Pedro Borralho repete o feito alcançado na época passada, onde também conquistou as finais regional e nacional. ■



Direção visita agências bancárias nas regiões afetadas pelos incêndios

SBC disponível para auxiliar bancários afetados, nomeadamente prestando apoio jurídico. O SAMS Centro poderá, casuisticamente, procurar dar a resposta adequada

Texto | Eduardo Alves



A dura realidade que afetou a zona centro do País, nos concelhos de Góis, Pedrogão Grande e limítrofes, levou a Direção do Sindicato dos Bancários do Centro (SBC) a promover uma visita a agências das regiões afetadas.

De consequências amplamente divulgadas pelos órgãos de comunicação social, considerou o Sindicato dos Bancários do Centro ser importante compreender melhor o impacto direto e indireto na vida dos colegas que exercem funções naquela região, de modo a poder ajustar o seu apoio a quem dele possa necessitar, neste momento difícil, e expressar a sua solidariedade.

Carlos Bicho, vice-presidente da Direção, refere que “deparámo-nos com uma população e uma região devastadas. Devastadas pela situação particularmente difícil que atingiu muitas famílias; devastadas porque muitas pessoas terão

de reconstruir as suas vidas a partir do zero; devastadas por tudo aquilo que se perdeu...”. “Há colegas que também viveram momentos delicados e levará algum tempo para recuperarem”, acrescentou.

Importa, pois, recordar a todos os associados do Sindicato dos Bancários do Centro residentes nos concelhos atingidos por esta tragédia que o seu Sindicato

lhes disponibiliza, entre outros, aconselhamento jurídico gratuito.

O SAMS Centro estará também disponível para, casuisticamente, procurar dar a resposta adequada às suas necessidades.

O Sindicato dos Bancários do Centro reitera, assim, a sua inteira disponibilidade para prestar aos seus associados todo o apoio que estiver ao seu alcance. ■

SAMS tem novo protocolo na Guarda

O SBC estendeu o seu acordo com o Laboratório de Análise Clínicas Euromedic/Affidea a todas as suas unidades, passando agora os associados a dispor de uma maior rede de postos de recolha no distrito da Guarda.

Os nossos sócios beneficiam das mesmas condições nos postos de recolha do referido laboratório que usufruem no Posto Clínico da Guarda do SAMS Centro, podendo recorrer a mais treze novas unidades para cuidar da sua saúde em condições únicas e que cobrem todo o distrito. ■



Festejos no Porto

S. João dá-me um balão

Os participantes no passeio ao S. João assistiram ao fogo-de-artifício, ex-líbris da festa, a partir de um barco rabelo em pleno rio Douro

A viagem do SBC ao Porto decorreu nos dias 23 e 24. A festa de São João veio tomar o lugar da festa pagã de celebração do solstício de verão, representativa de abundância das colheitas e da fertilidade,

e fica, inevitavelmente, ligada ao culto do sol e do fogo, marcados na forma do lançamento de balões de ar quente e no fogo-de-artifício.

Chegados ao Cais de Gaia, foi possível ter o primeiro vislumbre da Ribeira, cartão postal da cidade invicta, seguindo-se a visita às caves Ferreira, local onde a história do vinho do Porto se mistura com a história de Portugal, da família Ferreira, dos seus vinhos e dos seus mentores, em particular D. Antónia Ferreira, matriarca daquela casa, e onde se degustaram alguns

dos melhores vinhos oriundos das suas caves.

Ao final da tarde os participantes embarcaram no típico barco "Rabelo do Douro" para um passeio até à foz do rio, permitindo apreciar, de uma outra perspetiva, as cidades do Porto e Vila Nova de Gaia e antecipando a festa que se seguiria após o pôr-do-sol, com o acender de todas as luzes que animaram as cidades desde essa altura.

Ao som do fogo de artifício que ao longo da noite foi animando os bairros da cidade, foi servido o jantar, assistindo-se a um avolumar de embarcações no Douro que, tal como nós, iriam assistir ao espetáculo pirotécnico que tinha como palco principal a Ponte D. Luís. Um espetáculo memorável, que agradou a todos os presentes.

Terminado o espetáculo e regressados ao hotel, houve ainda quem não quisesse terminar a noite sem passear pelas ruas da cidade do Porto, com muitas marteladas e alho-porro à mistura.

De regresso contaram-se as histórias de uma noite divertida, com as suas peripécias, tendo os participantes exortado o Sindicato a repetir a viagem no próximo ano. ■

Nazaré recebe pesca de alto mar...

A simpática e acolhedora vila da Nazaré, com a praia de Portugal onde as tradições da pesca são as mais coloridas e ainda nos podemos cruzar com as peixeiras que persistem em usar as sete saias, como manda a tradição, recebeu, no dia 17 de junho, a final regional de apuramento para a final do XVI Torneio de Pesca de Alto Mar.

Rui Prata (BPI) sagrou-se vencedor, com 6,340 kg e também o concorrente com o maior exemplar capturado, uma safia com 520 g. Rui Nunes (BPI), com um peso de 4,520 kg e Rui Cruz (BPI), com um peso de 4,000 kg foram o segundo e terceiro classificados, respetivamente. Desta classificação resultam apurados para a final de 2018, em representação do SBC, Rui Prata (BPI) e Rui Nunes (BPI). ■



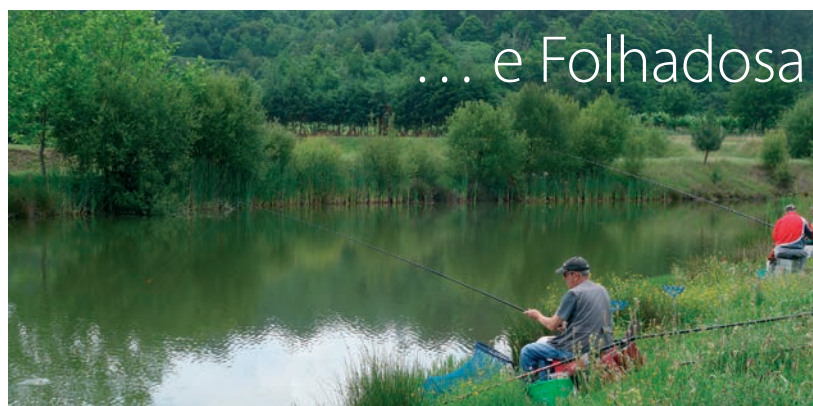
...Montemor-o-Velho a pesca de rio...



A segunda prova da modalidade de pesca de rio teve lugar em Montemor-o-Velho a 3 de junho, num dia que se mostrou mais generoso para os participantes do que se havia verificado na primeira prova, que decorreu em Monte Real, a 20 de maio, tendo em conta o peixe apanhado.

Os vencedores desta segunda etapa foram José Costa Pinto, com 2.620 g, Rui Nunes, com 3.140 g e João Agostinho, com 3.100 g, nas zonas 1, 2 e 3, respetivamente.

Montemor-o-Velho será também o palco para a 3.ª prova, em 2 de setembro, decisiva para o apuramento dos representantes do SBC na final nacional, que terá lugar em Castelo Branco a 30 de setembro. ■



... e Folhadosa o convívio de pesca

O Secretariado Regional de Viseu promoveu, no dia 27 de maio, em Folhadosa, Seia, o seu primeiro convívio de pesca de 2017, com muitos participantes, num ambiente extremamente animado, onde o convívio e a amizade marcaram lugar.

António Ribeiro Morais (BCP Nelas), com 2.760 g foi o grande vencedor da prova, tendo Paulo Nobre (BST Coimbra), com 2.450 g, obtido o 2.º lugar e Manuel João Inácio (CA Celorico da Beira) o 3.º lugar, com 1.720 g. ▶

Passeio de motas e motorizadas ao Piódão

O objetivo era rodar, mas a paisagem e o convívio foram “bónus” excelentes

A previsão meteorológica apontava para temperaturas amenas e céu encoberto, afastando qualquer cenário de precipitação. Foi assim que começou o dia para os participantes no passeio de motas e motorizadas ao Piódão, organizado pelo Secretariado Regional de Coimbra, que se fizeram à estrada no dia 3 de junho, numa iniciativa inclusiva para todos os que gostam e possuem algum tipo de mota, independentemente do tipo e cilindrada.

Com dois pontos de partida distintos, Coimbra e Lousã, estava em Vila Nova de Poiares o ponto de concentração dos par-

ticipantes. Partindo, em grupo, as motorizadas marcaram o ritmo do passeio, com várias paragens pelo caminho, para se poder apreciar bonitas paisagens por estradas onde não é frequente passar, seja pela barragem de Friúmes, o Mosteiro de Folques ou mesmo as encostas da Serra do Açôr, chegando ao Piódão a tempo de um descontraído almoço, marcado pela confraternização e pela partilha de experiências e do gosto pelas motas.

Antes da viagem de regresso ainda houve tempo para visitar a extraordinária e pitoresca aldeia do Piódão, com as suas casas contrastando o xisto com o azul e a Igreja Matriz marcando a diferença pela sua alvura.

Fazendo o regresso por Côja, onde estava prevista uma paragem técnica, foi altura de quem provinha de locais mais distantes se despedir, continuando os res-



tantes o caminho de regresso, tendo ficado, entre os participantes, a memória de um dia divertido e bem passado e a vontade de repetir eventos desta natureza, tendo sido feito o desafio ao Secretariado Regional de Coimbra para replicar o passeio a outros destinos. ▶



Pelas paisagens açorianas

Tendo os Açores como destino, os 39 participantes na viagem mais épica do ano partiram no dia 21 de junho. Com a duração de cinco dias, o passeio foi dinamizado pelo Secretariado Regional de Leiria.

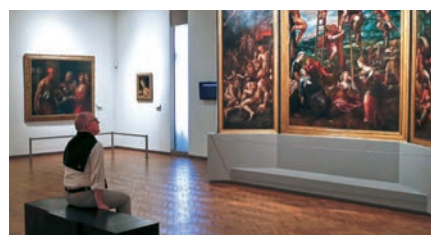
Visitando as ilhas de São Miguel, Pico e Faial, com as suas características e locais imperdíveis – como a Lagoa das Sete Cidades ou o icónico Peter Café Sport – foi surpreendente a hospitalidade do povo açoriano que, orgulhosamente, mostra o que de bom tem a sua terra.

Os participantes mostraram a sua satisfação, não só pela viagem mas também pela gastronomia e pelo conforto com que foram recebidos.

Para este resultado contribuiu decisivamente a guia que acompanhou o grupo e partilhou histórias da História dos Açores e curiosidades sobre os locais visitados.

No regresso, havia já participantes a propor destinos para a próxima viagem! ▶

Reformados de visita à capital



Numa iniciativa do Secretariado Sindical de Reformados, realizou-se no dia 31 de maio uma viagem a Lisboa, em que o sol e o bom tempo fizeram companhia aos participantes.

O passeio incluiu uma descontraída e alegre caminhada pela zona ribeirinha e uma aprazível visita ao Museu Nacional de Arte Antiga, onde os participantes puderam ficar a conhecer melhor a arte dos séc. XII ao XIX. O museu acolhe a mais relevante coleção pública de arte antiga do País, de que se destacam os Painéis de São Vicente, de Nuno Gonçalves (c. 1470) ou a Custódia de Belém, de Gil Vicente (1506), a mais emblemática peça da ourivesaria portuguesa.

No regresso houve ainda tempo para retemperar forças num típico restaurante, onde foi possível partilhar entre todos as experiências deste dia bem passado. ▶

FEBASE
federação do sector financeiro

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





A favor da comunidade

O SISEP é promotor de um Projeto BIPZIP, oferecendo a sua disponibilidade e apoio para atingir as metas de requalificação do programa

Texto | Diogo Tavares

Era cedo quando cheguei a Belém naquela manhã de sábado. Sem carro a viagem foi longa, entediante, mas ambientalmente consciente. Chego à Calçada da Ajuda, onde desde cedo as bancadas eram montadas ao longo da rua. Artistas e artesãos tinham o seu trabalho exposto para venda, de bijuteria a peças de madeira trabalhada, tudo trabalho e fruto dos habitantes do bairro para promover o comércio local.

O palco estava montado, as ruas decoradas, e os visitantes chegavam de todo o lado para visitarem o bairro. O evento continuaria pela noite dentro até às duas da manhã, com diferentes espetáculos a

decorrerem de hora a hora, com muita comida e algazarra. Naquele dia, o bairro estava vivo e ao rubro.

Não existe maior aspiração do que contribuir para a comunidade, torná-la melhor para os que vivem nela e construir uma sociedade melhor. Esta foi sempre uma prioridade para o SISEP, a de investir em projetos dedicados à comunidade.

E, de certa forma, o SISEP contribui muito para expandir o seu raio de ação para fora da atividade sindical, mas como Sindicato já fomos bastante criticados por defender esta posição. A meu ver, a luta sindical dá-se pelo diálogo, pela negociação e com a relação com os nossos associados, mas esta não é uma atividade que ocupe a tempo inteiro a todos os colaboradores do SISEP.

O Departamento de Formação do SISEP foi sempre uma mais-valia para o Sindicato, porque nos oferece a sustentabilidade e estabilidade necessária para podermos manter todo o talento e mão-de-obra qualificada que contribui direta e indiretamente para o funcionamento do Sindicato, que de outra forma não seria suportável.

É por estas pessoas, que são também parte da família do SISEP, que o Sindicato continua a investir na formação e aprendizagem dos jovens do nosso País.

Em artigos anteriores referi eventos e atividades realizadas pelo SISEP enquanto um dos promotores de um Projeto BIPZIP, programa de intervenção e desenvolvimento de zonas urbanas e bairros de intervenção prioritária, justamente com o CCR-CCR e Sport Club do Rio Seco.

Ser promotor de um Projeto BIPZIP é oferecer a nossa disponibilidade e apoio ao projeto para atingir as metas de requalificação. A minha posição no projeto enquanto representante do SISEP foi simples: realizar a cobertura jornalística dos eventos abrangidos pelo projeto.

Este tem sido um projeto ao qual nos dedicamos com todo o gosto e que tem sido muito gratificante, gostamos de partilhar com quem trabalha connosco.

Esperamos poder repetir esta experiência num novo Projeto BIPZIP, com a expectativa de intervir nos bairros e localidades dos nossos formandos de Lisboa e na nossa área geográfica. ▶

Unanimidade no Conselho Geral



Na primeira reunião do órgão depois das eleições de 20 de abril, os conselheiros aprovaram todas as propostas que lhes foram apresentadas pela Direção e pela Mesa, bem como elegeram representantes para várias estruturas

O Conselho Geral do SBN, reunido no dia 8 de junho, aprovou a alteração da alínea g) do n.º 2 do art.º 31.º dos Estatutos, de acordo com as indicações da Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho.

Seguidamente, aprovou as propostas finais de revisão do Acordo de Empresa da 321 Crédito, do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) da Parvalorem e Imofundos, e do ACT da Rightsquare e da Square Assent Management – todos celebrados com a Febase, em representação dos Sindicatos dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas.

Logo após, aprovou a proposta do Regimento do Conselho Geral e da Comissão Permanente, apresentada pela MAGCGC, o regulamento das delegações e da estrutura sindical, apresentado pela Direção, a criação da Comissão

Permanente – com 30% dos membros do Conselho Geral – e a constituição e a organização das tendências.

Todos os documentos foram aprovados por unanimidade.

Por último, elegeu o Conselho Disciplinar, o Conselho Fiscalizador de Contas, os delegados ao Conselho Geral da UGT e os conselheiros do SBN ao Conselho Geral da Febase.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Nos considerandos da proposta relativa ao ACT da Parvalorem era referido que aquela empresa foi uma das resultantes da extinção do BPN, tendo por isso os trabalhadores do banco ali sido integrados. Se não tivesse sido iniciado um processo negocial na nova empresa, os trabalhadores, passando um ano, ficariam sem qualquer convenção, passando as relações laborais a reger-se pelo Código do Trabalho.

O acordo alcançado salvaguarda, no essencial, as cláusulas fundamentais do ACT do setor, exceção feita ao crédito à habitação, que não foi possível aprovar dada a especificidade da empresa.

Contudo, e entre outras cláusulas, mantêm-se o regime do SAMS, as progressões de nível salarial, a manutenção dos períodos normais de trabalho, as férias e o prémio de final de carreira, bem como

o pagamento do prémio de antiguidade e dos subsídios de estudo e infantil.

A Parvalorem e Imofundos encontram-se sob a alçada do congelamento/proibição das valorizações remuneratórias impostas pelo Orçamento do Estado de 2015 – logo a tabela salarial e o clausulado de expressão pecuniária estão ainda dependentes de acordo do ministro das Finanças.

Já quanto à Rightsquare e à Square Assent Management, propõem-se aplicar aos trabalhadores o ACT do setor bancário, exceções feitas à não contagem do tempo da antiguidade noutras instituições financeiras e ao crédito à habitação, que também não foi possível aprovar dada a especificidade da empresa.

ESTRUTURA SINDICAL

Na parte da tarde realizou-se uma reunião do pelouro da Estrutura Sindical, Sindicalização e Sócios com as comissões sindicais de delegação, que teve como objetivo delinear estratégias, no início deste mandato, em relação à atividade a desenvolver.

A reunião, realizada no auditório do SBN/SAMS, foi aproveitada para abordar o período de incerteza e de instabilidade reinante no setor financeiro, onde se perspetivam dias complicados para toda a classe, com reformas antecipadas e rescisões de contratos.

A Direção, através do pelouro, solicitou aos membros presentes a prática de um sindicalismo de proximidade e o acompanhamento de todas as situações surgidas em desfavor dos trabalhadores.

Foi, também, através do seu presidente, Sá Coutinho, abordada em várias vertentes a situação do SAMS.

O pelouro é constituído por José António Gonçalves (coordenador), Álvaro Ricardo e Luís Teixeira. ▀



Futsal

"Ventus Popularitas" conquista pódio



A equipa venceu o Troféu Disciplina

Depois de ter sido derrotada na meia-final pela equipa representante do SBC, "Os Mesmos", a equipa representante do SBN, "Ventus Popularitas", conquistou brilhantemente o pódio, classificando-se em 3.º lugar após derrotar um dos representantes do SBSI, o Banco BPI-Lisboa, no 41.º Torneio Nacional Interbancário de Futsal, cuja final decorreu de 9 a 11 de junho em Mortágua (ver nesta edição).

"Ventus Popularitas" foi ainda o digno vencedor do Troféu Disciplina.

O pelouro do Desporto saúda todos os atletas e acompanhantes pela sua participação e excelente convívio proporcionado durante aquele fim-de-semana, dando os parabéns à Comissão Organizadora. ■



Pontaria dá título a João Amorim

João Luís Pires Amorim (MBCP) sagrou-se campeão de tiro, após a realização da 2.ª prova do campeonato regional, no Campo de Tiro de Pevidém, no dia 3 de junho.

A final nacional realizou-se no passado dia 1 de julho no Campo de Tiro de Viseu. O pelouro do Desporto do SBN saúda todos os participantes/concorrentes, felicitando-os pelo excelente convívio e pela sadia competição. ■

Karting

Decorrem as classificativas do regional

A 1.ª prova classificativa do campeonato regional de karting do SBN foi realizada no dia 17 de junho, no kartódromo do Cabo do Mundo.

Os resultados foram os seguintes: 1.º, Luís Amaral; 2.º, José Fernandes; 3.º, Filipe Borges; 4.º, Miranda Cardoso; 5.º, Orlando Fontão; 6.º, Octávio Teixeira.

Entretanto, recorde-se o calendário estabelecido para esta modalidade em 2017: 8 de julho, 2.ª prova; 3.ª prova, 29 de julho; 2 de setembro, 4.ª prova, todos em Fafe;



30 de setembro, 5.ª prova, no KiviKart de Viana do Castelo.

Em 14 de outubro será a final nacional, no Bombarral. ■

Surfcasting

Emílio Ferreira é o vencedor

Realizada a 2.ª prova regional do SBN na modalidade de pesca surfcasting, é possível declarar o campeão deste ano: Emílio Fernando Ferreira (MG).

A todos os participantes agradece-se o espírito desportivo demonstrado e, acima de tudo, o franco convívio competitivo presente nas duas provas.

Aos representantes do SBN apurados para a final nacional a realizar no dia 23 de setembro em Consolação (Peniche), o pelouro do Desporto deseja as maiores felicidades, o elevar do mesmo espírito e igual atitude até aqui demonstradas. ■



Pesca de rio

Mário Alberto é campeão do SBN

Coletivamente, a vitória foi para a equipa da CGD

Na 3.ª prova do campeonato regional de pesca de rio do SBN, realizada na Gafanha da Encarnação, Ílhavo, a 15 de junho, Mário Alberto (CGD) sagrou-se campeão, assim como a equipa da CGD constituída pelo próprio e por Augusto Miranda, José Loureiro, Adélio Machado e Graça Maria Pereira.

A final nacional realizar-se-á no dia 9 de setembro em Castelo Branco, estando os 15 primeiros classificados automaticamente apurados.

O pelouro do Desporto deseja a todos um são convívio desportivo e uma representação do SBN digna do espírito competitivo e solidário tão característico dos associados do Sindicato.

Oportunamente serão enviados os respetivos boletins de inscrição. ■

Paridade, a quanto a lei obriga...

Qual a necessidade de uma lei que impõe a obrigatoriedade de contratar mulheres para um cargo de topo numa empresa?

O tema das quotas e a exigência social de instituir leis de paridade que impõem quotas de género é, hoje em dia, um tema que está muito na moda.

No mês passado foi votada e aprovada, em Assembleia da República, uma lei que “obriga” as empresas públicas cotadas em bolsa a contratarem mais mulheres para exercerem cargos de topo – administração e fiscalização.

Na prática, esta lei determina que, a partir do ano de 2018, empresas com as características referidas – públicas e cotadas em bolsa – ficam obrigadas a cumprir uma quota mínima de género, quer nos órgãos de fiscalização, quer nos cargos de administração.

A discussão instala-se sobre a eficácia, ou não, desta alteração ou imposição legislativa, mas a questão principal continua a ter um papel secundário: qual a necessidade de uma lei que impõe a obrigatoriedade de contratar mulheres para um cargo de topo numa empresa?

MULHER ENTRE HOMENS

Segundo dados recentes, disponibilizados nos meios de comunicação social, em 46



empresas que reúnem as condições para estarem cotadas em bolsa, apenas 1 é liderada por uma mulher, sendo essa posição adquirida por herança paterna. Coincidência?

Há tempos ouvi, da atual presidente da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, numa conferência sobre a temática da Igualdade a seguinte frase: “Tudo aquilo que não nos inclui, exclui-nos.”

Na verdade, a igualdade não é o problema. O problema é a diferença. E marcar a diferença nos tempos que correm implica uma mudança de mentalidade, uma mudança na forma como vemos as coisas.

Como seres de hábitos, tudo o que fazemos repetidamente torna-se um hábito e ganha espaço no nosso comportamento inconsciente. Um hábito de anos torna-se um desafio perante a hipótese, ou necessidade, de ser quebrado.

A mudança de forma voluntária torna-se difícil, sendo necessário, muitas vezes, uma ajudinha, por exemplo, uma lei que obriga a fazer diferente, já que de livre vontade a mudança não acontece e o hábito persiste.

Mudar implica, então neste caso, criar condições para que um novo hábito seja instituído.

A GOTA NO OCEANO

É triste, sim, na qualidade de mulher, ver aprovada uma Lei da Paridade para que seja dada igualdade de oportunidades às mulheres para alcançarem cargos de mais alto nível em termos de responsabilidade e competência.

É triste quando essas oportunidades não surgem por mérito ou por reconhecimento, mas sim por obrigação e imposição.

Mas pergunto: se não for dessa forma como surgirão essas oportunidades?

Esta lei agora aprovada representa uma gota no oceano. Não é a solução para que se assista a um verdadeiro equilíbrio entre homens e mulheres que ocupam cargos de decisão. É apenas um passo para que essa realidade fique mais próxima de acontecer.

A quota de 20% de paridade entre homens e mulheres nas empresas cotadas em bolsa ou, de 33,3% para as empresas do setor público empresarial representa um pequeno passo rumo a uma mudança que é necessária.

STAS promove igualdade de género

A Direção do STAS, no seu novo mandato que iniciou em 2016, definiu como um dos seus objetivos prioritários a questão da igualdade, propondo-se debater o tema no setor segurador e a inovar. Desde a criação de uma Comissão para a Igualdade de Género na Atividade Seguradora (CIGAS), passando pelo desenvolvimento de atividades, debates, intercâmbio de ideias e experiências e promovendo a participação de homens e mulheres nesta temática.

Mas pretende ir mais longe, desafiando o que até aqui se verifica no setor. Instituir a introdução de linguagem inclusiva de género nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho foi uma proposta que à primeira vista parecia quase impossível.

“Se és capaz de sonhar és capaz de fazer”, ou “O sonho comanda a vida” são apenas algumas frases que dão força ao Sindicato para continuar a acreditar que sim, é possível quando queremos.

Em junho o STAS subscreveu o novo Acordo Coletivo de Trabalho com o Grupo AGEAS. Para além de inovador em algumas matérias praticadas no setor, trata-se do primeiro instrumento de regulamentação coletiva redigido com a linguagem inclusiva de género.

A CIGAS, que tem como objetivo geral promover ações específicas para a discussão e integração da perspectiva de género no setor segurador, ainda numa fase embrionária, começa a dar os seus primeiros passos rumo à sua missão pela igualdade.

Mas mais importante é assegurar que a lei é realmente cumprida. Países como a Noruega ou a França, que adotaram a Lei da Paridade mais cedo, recorrem a sanções em caso de não cumprimento por parte de uma empresa.

Fazendo uma rápida análise desde o primeiro passo dado, que no caso norueguês aconteceu em 2003, constata-se que em nove anos a percentagem de mulheres que ocupam cargos nos Conselhos de Administração passou de 3% (em 2003) para 42% (em 2012).

No caso francês, a Lei da Paridade que está em vigor desde 2011, permitiu que, através

da aplicação de sanções, a representatividade das mulheres em cargos de administração evoluísse de 22% em 2012, para 36% em 2015, atingindo 37,1% em 2016.

Em Portugal, o número de mulheres nos Conselhos de Administração das empresas não passa dos 6%.

A lei agora aprovada requer que seja assegurada a sua aplicação e isso, à semelhança do que se verifica na Noruega ou em França, só acontece associado a um sistema de aplicação de sanções.

A Igualdade impõe-se, assim, pela obrigatoriedade e pela punição. Um mal ne-

cessário para que a mudança comece. Ser igual no mercado de trabalho implica que haja uma “obrigatoriedade legal” que reconheça e valorize o trabalho. É necessário existir uma lei que “incentive” a igualdade salarial entre homens e mulheres que exerçam as mesmas funções e que detenham o mesmo nível de competências e de responsabilidades.

Ainda que o tema da Igualdade esteja muito na moda, é positiva a sua discussão no sentido de se obterem novas respostas que permitam uma aproximação a uma realidade mais paritária. ■

Despedimento coletivo ilegal na José Mata

Empresa termina despedimento coletivo e um mês depois procura trabalhadores para as funções dos que saíram

A José Mata – Consultores e Corretores de Seguros, Lda levou a cabo um processo de despedimento coletivo, iniciado em fevereiro de 2017. Os trabalhadores abrangidos viram os respetivos contratos de trabalho cessar em diferentes momentos, atendendo à respetiva antiguidade e consequentes prazos de pré-aviso, tendo os últimos contratos cessado efetivamente em meados de maio de 2017.



Ora, surpreendentemente, em meados de junho o STAS toma conhecimento de anúncio no site “netempregos”, nos

termos do qual a referida empresa procura “Administrativo Seguros”. Ou seja, precisamente para funções de trabalhadores englobados no processo de despedimento coletivo, o que revela o intuito fraudulento e ilegal com que o mesmo foi concretizado.

Assim sendo, e por condenar clara e veementemente esta situação, reveladora de uma “traição” inequívoca a quem deu à empresa o seu trabalho, de forma empenhada e desinteressada, o STAS fez denúncia na Autoridade para as Condições de Trabalho.

O STAS acompanhará este e outros processos semelhantes, reveladores da má-fé com que muitas empresas operam e da forma como tratam aqueles que são o motor do seu sucesso. ■

Reestruturação nas Seguradoras Unidas

A empresa pretende diminuir o quadro de efetivos em 380 trabalhadores

A Companhia - Seguradoras Unidas, efetuou junto do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, um pedido de atribuição de estatuto de quadro de pessoal em reestruturação, com o consequente alargamento da quota até 380 colaboradores.

O STAS lamenta naturalmente que este pedido tenha sido aceite pelas entidades competentes, dado que há pouco mais de seis meses a empresa transmitia aos seus colaboradores, num comu-

nicado intitulado “Projeto de fusão das Seguradoras do Grupo”: “...este passo não trará de imediato qualquer alteração na relação contratual estabelecida entre estas Companhias e respetivos Colaboradores...”. Donde se retira: A palavra já não é o que era...

Ainda assim, o STAS não deixar de alertar, como faz muitas vezes, que todos deverão refletir de forma ponderada, sem precipitações, pois as decisões tomadas neste tipo de processos são muitas vezes



irreversíveis e poderão ter consequências graves no futuro.

Deverão, assim, ser e estar devidamente esclarecidos de todo o enquadramento legal e consequências, pelo que deverão deslocar-se ou contactar com os Serviços Jurídicos do Sindicato, pelos meios disponíveis.

Só um trabalhador esclarecido poderá tomar de forma consciente a sua decisão.

O STAS manter-se-á atento a todo este processo e disponível para todo o apoio que se venha a entender necessário. ■

Pesca de Rio

Fernando Custódio campeão do Sul e Ilhas

A última prova terminou com a vitória de Fernando Antão, mas na classificação geral foi o concorrente do Banco BPI que ficou com o primeiro lugar. Final Nacional realiza-se em setembro

A final do Sul e Ilhas dos Encontros Interbancários de Pesca Desportiva de Rio 2017 ocorreu no dia 24 de junho, em Coruche, com os concorrentes a dividirem-se em seis zonas, de A a F.

Fernando Antão (CGD) foi o mais sortido ao longo de toda a prova, terminando no primeiro posto, com 4620 gramas na zona F, logo seguido de Fernando Custódio (Banco BPI), com 3580 gramas na zona D. Em terceiro lugar ficou João Feira (Santander Totta), com 1550 gramas na zona A.

Luís Valério (CGD), com 1240 gramas na zona E, e José Duarte (Banco BPI), com 1030 gramas na zona B, foram quarto e quinto classificados, respetivamente.



Na zona C, o mais forte foi Benevenuto Rei, com 760 gramas, o que lhe valeu o sexto lugar na prova.

A CGD 1, de Fernando Antão, Luís Valério, Joaquim Teixeira e José Matos,

venceu coletivamente, com 7070 gramas no total. O Novo Banco 1 (Benevenuto Rei, Ricardo Pernes, Pedro Fernandes e Joaquim Cebola) foi segundo, com 3450 gramas enquanto o terceiro lugar ficou para o Novo Banco 2 (António Grave, Fernando Ferreira, Fernando Pereira e Alberto Costa), com 3020 gramas.

CONQUISTA

Ao ser o melhor no conjunto das três provas realizadas até aqui, Fernando Custódio obteve o suficiente para se sagrar campeão regional, com um acumulado de 9030 gramas. Na segunda posição ficou António Grave, com 10910 gramas, ao passo que João Agualusa (Santander Totta) terminou em terceiro, com 8540 gramas.

Coletivamente, o Novo Banco 2 conquistou o troféu, com um total de 19250 gramas. O Novo Banco 1 ficou em segundo, com 14650 gramas, e a CGD1 em terceiro, com 21080 gramas.

Este ano, a Final Nacional da competição realiza-se no dia 9 de setembro, em Castelo Branco. ■



Tiro

Pedro Borralho revalida título

A Final do Sul e Ilhas do Campeonato Interbancário de Tiro 2017 teve lugar no dia 17 de junho, em Algez.

Prova bastante produtiva para Pedro Borralho (GDNB), que atirou de forma certa em 73 pratos lançados nesta contagem. No segundo lugar ficou João Gouveia (GDST), com 72 pratos atingidos enquanto Oliveira Costa (GDBP) foi terceiro, com 70.

José Cardoso (SSCGD), com 69 pratos atingidos, e Carlos Coelho (CMBCP), com 68, finalizaram na quarta e quinta posições, respetivamente.

PONTARIA AFINADA

A classificação final individual é decidida através do somatório das melhores pontuações obtidas em três das quatro contagens. Assim, Pedro Borralho conse-

guiu terminar na primeira posição, tendo falhado apenas três pratos de um total de 225. João Gouveia terminou em segundo, falhando 9 pratos, enquanto José Cardoso foi terceiro, com 10 pratos por atingir. Estes três concorrentes foram também os melhores no escalão de Seniores.

Fernando Moreira (GDST) foi o melhor concorrente no escalão Veteranos (mais de 60 anos), superiorizando-se a Miguel Bruno (GDNB), com 22 pratos por acertar, e Custódio Pereira (GDST), que não acertou em 27 pratos.

Na categoria Super Veteranos (mais de 70 anos), o vencedor foi António Moura (CMBCP), com 18 falhados, seguido por Sousa Ferrão (SSCGD) e Agnelo Santos (GDST), ambos com 33 pratos não atingidos.

A Final Nacional realizou-se no dia 1 de julho, em Viseu. (ver pág. 20) ■

O concorrente do Novo Banco foi o mais forte na última prova e deu seguimento ao campeonato conquistado na edição anterior



Golfe

O rei do green

Torneio verdadeiramente imparável de João Sá, que venceu a última prova e sagrou-se campeão do Sul e Ilhas nas duas vertentes em disputa

A Final do Sul e Ilhas do 14.º Torneio da Ordem de Mérito realizou-se no dia 17 de junho, em Tavira, contando com a participação de 13 concorrentes em duas vertentes: Stableford Net e Stableford Gross.

Em Net, o concorrente mais forte foi João Sá (BdP), ao somar 36 pontos, mais dois que o segundo classificado José Vaz de Carvalho (Economistas). Pedro Landa Gonçalves (Millennium bcp) foi terceiro, com 33 pontos, enquanto José Madeira Fernandes (BdP) e Vasco Valente (Santander Totta), ambos com 32 pontos, finalizaram na quarta e quinta posições, respetivamente.

Na vertente Gross, o líder não mudou. João Sá chegou aos 27 pontos, deixando para trás

José Mendes (Ilha Terceira), com 20 pontos, e Vasco Valente, com 17. José Madeira Fernandes, com 16 pontos, foi quarto classificado, e Pedro Landa Gonçalves, com 14 pontos, terminou no quinto posto.

DOBRADINHA

O regulamento prevê a soma das três melhores provas de um total de quatro. Assim, na vertente Net, João Sá conseguiu 48 pontos com as suas três prestações mais pontuadas. João Cano (BdP) terminou em segundo, com 43 pontos, ao passo que José Vaz de Carvalho foi terceiro, com 42 pontos.

Na categoria Stableford Gross, João Sá chegou à marca dos 60 pontos, deixando a alguma distância José Mendes, que somou 45 pontos, e Pedro Landa Gonçalves, com 41.

João Sá já era o campeão regional na categoria Net e junta agora o título na categoria Gross, sucedendo a José Mendes. ▶



Xadrez

Vitória arrancada a ferros

Armando Palet sagrou-se campeão regional de xadrez numa final disputada até à última e onde foi preciso recorrer aos critérios de desempate

Ferreira do Zêzere acolheu a final do Sul e Ilhas do 32.º Campeonato Interbancário de Xadrez nos dias 13 e 14 de maio.

Na classificação final após as cinco rondas disputadas, Armando Palet (Santander Totta) terminou na primeira posição, com 3,5 pontos, os mesmos que Otelo Galinha (Banco BPI) e João Ferreira (CGD).

Uma vez que os três concorrentes terminaram em igualdade no número de pontos e no primeiro critério de desempate (resultados entre si), foi necessário recorrer aos dois critérios de desempate seguintes (método de Buchholz, corrigido e completo). Aqui Armando Palet conseguiu 12,5 e 15 pontos, respetivamente. Otelo Galinha obteve 11 e 13 pontos enquanto João Ferreira ficou-se pelos 11 e 12,5, respetivamente.

De referir que esta final decorreu dentro do habitual espírito de camaradagem e desportivismo entre todos os concorrentes. ▶

GDCTU realizou encontro anual

O Grupo Desportivo e Cultural dos Trabalhadores da Unicre (GDCTU) organizou o seu encontro anual no dia 4 de junho, em Constância, tendo incluído no programa diversas atividades de âmbito desportivo e cultural.

O evento contou com a participação de 65 pessoas que tiveram a oportunidade de fazer canoagem, caminhada e uma visita ao Castelo de Almourol.

No final do encontro, os participantes manifestaram o seu agrado por mais uma iniciativa de sucesso, sendo que da parte do GDCTU não faltam ideias para os encontros futuros. ▶



POR SER ESPECIAL, A SUA AUDIÇÃO MERECE OS MELHORES ESPECIALISTAS.

3 VANTAGENS ÚNICAS PARA O BENEFICIÁRIO SAMS:

1. Os melhores especialistas do país em reabilitação auditiva.

Aparelhos auditivos de alta definição WIDEX, com condições especiais e acompanhamento individualizado pelo seu audiologista.

2. Serviço com Certificação de Qualidade ISO 9001*

Audiologistas licenciados e um serviço pós-venda único em 24 horas garantem que retirará o máximo proveito do seu aparelho auditivo WIDEX.

3. Melhoria da sua qualidade de vida.

Tome uma iniciativa pela sua audição e aproveite o que a vida tem de melhor.



OFERTA DISPONÍVEL

no centro Clínico Ambulatório do SAMS, Serviço de Audiofonologia,
em Lisboa, ou em qualquer CENTRO AUDITIVO WIDEX em todo o país.

Saiba tudo sobre a sua audição em www.widex.pt



Nº Verde Gratuito

800 200 343

1ª CONSULTA GRÁTIS
Informações adicionais
em www.widex.pt

Almada | Angra do Heroísmo | Amora | Aveiro | Braga | Caldas da Rainha | Campo Maior | Cascais
Castelo Branco | Coimbra | Covilhã | Évora | Faial | Faro | Funchal | Guarda | Guimarães | Leiria
Lisboa | Oeiras | Ourém | Penafiel | Pico | Ponta Delgada | Portalegre | Porto | Santarém | Setúbal
Sines | Tavira | Tomar | Torres Vedras | Vendas Novas | Viana do Castelo | Vila Nova de Gaia | Viseu.

* Actividade certificada nos Centros Widex Cascais, Castelo Branco, Coimbra, Faro, Leiria, Lisboa (Av. 5 de Outubro), Porto, Setúbal e Viseu.

WIDEX
CENTROS AUDITIVOS