

Diretor: Delmiro Carreira

Diretores Adjuntos: Carlos Marques, Helena Carvalho, Mário Mourão, Rui Santos Alves e Tomaz Braz



4

Revisão salarial da banca
Febase analisa
ações de protesto

6

Novo AE do BdP
assinado





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
Mário Mourão – SBN
Rui Santos Alves – SBSI
Tomaz Braz – SISEP

Conselho Editorial:
Eduardo Alves – SBC
Firmino Marques – SBN
João Ferreira – SBSI
Jorge Cordeiro – SISEP
Patrícia Caixinha – STAS

Editor:
Elsa Andrade

Redação, Edição 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 e Impressão:
Xis e Érre, Lda.
xer@netcabo.pt
Rua José Afonso, 1 – 2.º Dto.
2810-237 Laranjeiro

Tiragem: 58.375 exemplares (sendo
5.375 enviados por correio eletrónico)

Periodicidade: Mensal
Depósito legal: 307762/10
Registado na ERC: 125 852

Estatuto Editorial
Consultável através do endereço:
https://www.sbsi.pt/atividadesindical/informacao/publicacoes/Pages/estatutoeditorial_febase.aspx

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

22 SBC – Bancários do Centro

24 STAS – Actividade Seguradora

26 SBSI – Bancários do Sul e Ilhas

28 SBN – Bancários do Norte

30 SISEP – Profissionais de Seguros



SINDICAL

Conselho Geral aprova contas por maioria 4
Carlos Marques nomeado secretário-geral 4
Secretariado debate negociação coletiva 5

CONTRATAÇÃO | Banca

AE do Banco de Portugal assinado 6
As novidades 7
Revisão salarial do ACT: Migalhas, só migalhas 8
Contra a desinformação no BCP 8

CONTRATAÇÃO | Seguros

Somam-se os processos negociais 9

QUESTÕES | Jurídicas

Despedimento coletivo - algumas notas 10

ATUAL | OIT

Em nome do trabalho decente 10

DOSSIÉ | Mercado de Trabalho em Portugal e na UE

Portugal tenta aproximar-se da UE:
Um longo caminho a percorrer 13

FORMAÇÃO

Forma Febase: Aposta na comunicação eficaz continua 20

TEMPOS LIVRES | Nacional

Atividade Outdoor: Uma aventura no Oeste... 21
... e pelo Ribatejo 21



Helena Carvalheiro

Em 2017, cinco dos maiores bancos a operar em Portugal apresentaram lucros agregados de 714,9 milhões de euros e entre janeiro e março de 2018 os lucros dos bancos portugueses aumentaram 37 vezes, por comparação com o mesmo período do ano passado, para 490 milhões de euros

Quando diferentes vontades concorrem no mesmo sentido, os resultados aparecem!

O Manuel entra às 8 horas, tal como o Pedro e a Inês, para fazerem o *briefing* do dia, lerem os muitos *e-mails* que já os aguardam, preparar a tesouraria, saberem quais são os novos objetivos com os quais o seu balcão, sem que tenham sido consultados, se comprometeu e abrir ao público às 8h30.

O Manuel, o Pedro e a Inês, trabalhadores dedicados e empenhados, dão a cara pela sua Instituição de Crédito diariamente, pela qual “vestem a camisola”, tendo tido um papel importantíssimo nos anos em que as dificuldades se fizeram sentir no setor, graças à confiança que os clientes neles depositaram e à relação que se criou durante anos.

O Manuel, o Pedro e a Inês sujeitam-se, demasiadas vezes, a horas sucessivas de trabalho suplementar não remunerado para conseguir responder aos *e-mails* da hierarquia e contactar clientes, porque a pressão para atingir aqueles ambiciosos objetivos é persistente e cada vez maior.

O Manuel, o Pedro e a Inês entregam, com muito esforço, os objetivos, contribuem para que a sua Instituição de Crédito registe avultados lucros e não veem a sua tabela salarial alterada há anos.

O Manuel, o Pedro e a Inês são o espelho de milhares de trabalhadores bancários que durante a última década viram o seu poder de compra decair 12,2%, mais de 12.000 colegas saírem da banca e o encerramento de mais de 2.000 balcões.

Um estudo da Oliver Wyman estima que Portugal é dos países europeus com menos trabalhadores em bancos face ao número de habitantes. Assim, a consultora refere que, no final de 2016 havia em Portugal 45,1 bancários por cada 10 mil habitantes, um número 20% abaixo dos 56,7 bancários que havia em 2012 por cada 10 mil habitantes. Mas os objetivos comerciais, esses, são cada vez mais exigentes.

É também do conhecimento público que em 2017 cinco dos maiores bancos a operar em Portugal apresentaram lucros agregados de 714,9 milhões de euros e que entre janeiro e março de 2018 os lucros dos bancos portugueses aumentaram 37 vezes, por comparação com o mesmo período do ano passado, para 490 milhões de euros.

E é, após uma contundente reestruturação de todo um setor, com o contributo do Manuel, do Pedro e da Inês, os mesmos que não veem a sua tabela salarial alterada há anos, que estes números se atingem!

Estes resultados que os bancos têm registado em Portugal, a par de uma melhoria substancial dos indicadores de risco dos seus balanços, de uma rendibilidade dos capitais próprios e do ativo positivo em 2017 e de um *Outlook* favorável para o crescimento económico do nosso País, alinhados com as expectativas das próprias Instituições de Crédito para os anos que se avizinham – que apontam para uma redução das imparidades e para o incremento da margem financeira e do produto bancário, concorrendo para uma melhoria dos resultados – leva-nos a defender que, num momento em que as Instituições de Crédito afirmam dar mais valor às pessoas, deveriam inequivocamente demonstrá-lo!

Quando a generalidade dos sectores produtivos está a propor aos seus trabalhadores aumentos salariais médios superiores a 100 *basis points* (a título de exemplo, os cerca de 100 mil trabalhadores da indústria metalúrgica e metalomecânica tiveram aumentos salariais médios de 2,2%), o GNIC (Grupo Negociador das Instituições de Crédito) avança com 0,6% (sessenta *basis points*), um valor que está ainda muito longe daquele que a FEBASE defende como justo para compensar os trabalhadores bancários por anos sucessivos sem aumentos – e com o qual não podemos concordar!

É, pois, hora de incluir os trabalhadores nesta equação, fazendo votos para que impere o bom senso no seio do GNIC e que a máxima que dá título a este editorial, “Quando as diferentes vontades concorrem no mesmo sentido, os resultados aparecem”, muito corrente nas instituições financeiras quando se trata de exigir objetivos ambiciosos, muitas vezes inatingíveis, possa ser uma realidade nesta revisão salarial.

Conselho Geral aprova contas



Os conselheiros aprovaram o exercício relativo ao ano anterior por larga maioria, com apenas três votos contra. Em debate esteve ainda a negociação coletiva nos setores bancário e segurador

O Conselho Geral da Febase reuniu-se no dia 30 de maio, na sede da UGT, em Lisboa, para apreciar e votar o Relatório de Atividades e as Contas da Federação relativas ao exercício do ano de 2017.

A sessão começou, como habitualmente, com a votação da ata do Conselho Geral anterior, que foi aprovada por uma larga

maioria e apenas uma abstenção. De seguida, Mário Mourão informou que o novo secretário-geral da Federação seria Carlos Marques, do STAS.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

No ponto 1 da Ordem de Trabalhos, relativo a informações, Paulo Alexandre deu conta da assinatura do novo Acordo de Empresa (AE) do Banco de Portugal (BdP), bem como fez o ponto de situação relativo às negociações do ACT, tendo em vista um aumento das tabelas salariais, pensões de reforma e cláusulas de expressão pecuniária.



Carlos Marques nomeado secretário-geral

O cargo de secretário-geral é rotativo entre os cinco Sindicatos da Febase, tendo o mandato a duração de um ano. No segundo ponto da ordem de trabalhos, o secretário-geral cessante, Mário Mourão, passou o testemunho ao seu homólogo do STAS, Carlos Marques, que confessou já não ter na cabeça a ideia de ocupar novamente o cargo face à perspetiva do nascimento de um novo sindicato nacional.

Ainda assim, Carlos Marques pediu a ajuda de todos para desempenhar da melhor maneira o cargo, apelando a um diálogo sempre presente entre os membros.

por maioria...



A mesma atualização, mas para o setor segurador, foi feita por José Luís Pais.

Este ponto mereceu a intervenção de vários conselheiros, nomeadamente sobre os passos a tomar caso não seja possível chegar a um acordo com as instituições de crédito.

AÇÕES

Joaquim Mendes Dias, presidente da Mesa do Conselho Geral, leu uma recomendação apresentada pelo conselheiro Vítor António, constituída pelos seguintes pontos:

- a) que o Secretariado cumpra rigorosamente o mandato que foi aprovado no Conselho Geral de 20 de dezembro de 2017;
- b) que o Secretariado inicie um processo de mobilização dos bancários ativos e reformados para tornarem palpável e realista a afirmação de partir para outras ações.

Esta recomendação foi votada, tendo sido aprovada por uma larga maioria, com quatro votos contra e seis abstenções.

LARGA MAIORIA

No ponto 3, o relatório de atividades da Federação foi apresentado por Paulo Alexandre, enquanto o documento relativo às contas foi escrutinado pelo tesoureiro Pedro Veiga. Este ponto também mereceu a intervenção de alguns conselheiros e após todas as questões colocadas e respondidas, foi feita a votação. O documento foi aprovado por uma larga maioria, com apenas 3 votos contra e nenhuma abstenção. ■



... Secretariado debate negociação coletiva

O Secretariado da Febase debateu, entre outros assuntos, o ponto de situação na negociação coletiva, o sindicato único e as contas relativas ao ano transato. Na reunião ficou ainda decidido criar uma equipa que possa refletir sobre as ações a tomar caso não seja possível chegar a acordo com as instituições de crédito

A reunião do Secretariado da Febase decorreu também no dia 30 de maio, nas instalações da UGT, antes da sessão do Conselho Geral.

A sessão começou com a aprovação da ata da reunião anterior, ainda pelo secretário-geral cessante, Mário Mourão. Logo de seguida, foi a vez de Carlos Marques assumir o cargo, dirigindo os trabalhos a partir deste ponto. (ver caixa)

Coube a Paulo Alexandre dar conta das negociações em curso no que à negociação coletiva da banca diz respeito, informando os presentes da assinatura do Acordo de Empresa (AE) do Banco de Portugal (BdP) e também das negociações relativas à atualização das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

LUTA

Esta questão suscitou muitas intervenções por parte dos membros do Secretariado, tendo-se chegado à conclusão que o próximo passo será criar uma equipa que possa refletir sobre as próximas ações a tomar, caso as instituições de crédito se mantenham inflexíveis em aceitar a proposta da Febase para atualização das tabelas salariais.

Em relação às contas do ano passado da Federação, Pedro Veiga deu uma explicação breve sobre as mesmas. ■

Forma Febase em crescimento

No ponto relativo a outros assuntos, Rute Almeida deu conta do segundo workshop realizado no âmbito do projeto Forma Febase.

Membro da equipa desta iniciativa, Rute Almeida informou que a segunda sessão excedeu as expectativas e anunciou que o próximo será realizado em setembro, fazendo votos para que mais elementos das estruturas sindicais possam marcar presença.



AE do Banco de Portugal assinado

A nova convenção coletiva subscrita pela Febase e pelo banco central entrará em vigor no primeiro dia de janeiro do próximo ano

O Acordo de Empresa (AE) negociado entre o Banco de Portugal (BdP) e a Febase foi assinado pelas partes na reunião realizada no dia 28 de maio.

Como é do conhecimento público, o BdP procedeu à denúncia do atual AE, tendo apresentado à Febase uma proposta global para um novo documento. Não se trata, portanto, apenas de uma negociação do AE em vigor.

Com essa denúncia, o BdP pretendia tão-somente adequar o AE à nova realidade do ACT do setor bancário, pelo que não é de estranhar que grande parte das alterações propostas derivem do anteriormente negociado em sede de APB - Associação Portuguesa de Bancos, mas enquadrando as mesmas à realidade da empresa BdP.

Em consequência de tal facto, a Febase procedeu ao envio de uma contraproposta que mais não era do que o AE em vigor.

SAMS

Após inúmeras reuniões, foi agora possível chegar a um acordo, no qual se conseguiu salvaguardar grande parte do clausulado do AE até então em vigor, em alguns casos apenas para os atuais trabalhadores.

Noutros foi possível melhorar e até introduzir algum clausulado novo com benefícios para os associados da Febase.

Em matéria dos SAMS, manteve-se o clausulado que já se encontrava em vigor, tendo sido possível efetuar-se uma melhor clarificação de que "os SAMS destinam-se exclusivamente aos sócios dos sindicatos subscritores do AE ou a não sindicalizados em nenhum outro sindicato do setor ou sócios de sindicatos não subscritores de convenção coletiva de trabalho aplicável" e a criação da contribuição *per capita* por parte do Banco, mantendo-se em vigor a percentagem de 1,5% para os trabalhadores.

O presente acordo só entra em vigor no dia 01/01/2019.

A Febase tudo fez para que este novo acordo salvaguarde os interesses dos trabalhadores.

Oportunamente, e após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), o documento será distribuído pelos associados dos Sindicatos da Febase.

Como sempre, os trabalhadores podem contar com os seus Sindicatos da Federação. ■

As novidades

O AE agora assinado introduz algum clausulado novo, com benefícios para os associados da Febase. Eis, resumidamente, algumas dessas cláusulas:

- Cargos de Gestão: cláusula nova que clarifica as definições de categorias de gestão, sobretudo a atribuição dos subsídios de função de gestão;
- Avaliação de desempenho: clarifica melhor o método e as condições da avaliação de desempenho, salvaguardando a possibilidade de reclamação por parte do trabalhador, bem como o direito à respetiva resposta a essa reclamação;
- Estágio em caso de mudança de carreira: cláusula nova no AE, permitiu a inclusão do período de estágio para a antiguidade na nova categoria. Estágio que em caso algum poderá exceder 1 ano;
- Acabou a promoção obrigatória ao fim de seis anos. No entanto, esta mantém-se para os trabalhadores que tenham sido promovidos até à data da publicação deste Acordo;
- Promoções de nível por mérito: aumento das atuais percentagens de 15% do Grupo A para 18,5% na agora Carreira Técnica; e de 10% do Grupo B para 13% na agora Carreira Técnica Operacional;



- Exercício temporário de funções de nível superior: mantém-se o período mínimo (30 dias) em que o trabalhador pode exercer as funções com direito à retribuição, se superior, dando-se a possibilidade de esse período poder ser renovado até 2 vezes por igual período, mediante acordo com o trabalhador;
- Regime especial de prestação de trabalho aos sábados e domingos: trabalho ao sábado e domingo (museu e biblioteca, equipamentos sociais e respetivo apoio), das 9h às 20h, tendo o descanso semanal de coincidir, no mínimo, uma vez com o sábado e o domingo;
- Dispensa de assiduidade: além da véspera de Natal, os trabalhadores estão dispensados de assiduidade no 1.º dia de escola para os filhos que ingressem no 1.º ano da escolaridade obrigatória;
- Retribuição dos trabalhadores de vigilância e segurança: o trabalhador recebia um acréscimo igual a 100% da diferença entre a retribuição do seu nível e a do nível imediatamente superior, passando agora para um valor fixo de 115,59€, (correspondente ao Nível 8). Todos aqueles que auferem valor superior mantêm-no, sendo o mesmo também atualizável;
- Diuturnidades: No valor de 46€; (AE em vigor: €41,42);
- Anuidades: Foi possível assegurar a cláusula das Anuidades, que esteve sempre presente na mesa das negociações e cuja pretensão do Banco era a sua eliminação pura e simples, mas só até ao vencimento da próxima diuturnidade;
- Prémio fim de carreira: ao contrário do atual ACT, conseguiu-se que este prémio apenas fosse aplicado aos admitidos após a assinatura do AE:
 - Antiguidade superior a 10 anos e inferior a 15 anos – um mês de RME,
 - Antiguidade igual ou superior a 15 e inferior a 25 anos – mês e meio de RME,
 - Antiguidade igual ou superior a 25 anos – dois meses de RME;
- Prémio de antiguidade: mantém-se tal como está no AE em vigor para os atuais trabalhadores do BdP;
- Subsídio de apoio à natalidade: cláusula nova, atribui um subsídio a todos os trabalhadores no ativo pelo nascimento ou adoção de filhos, no valor de 750,00€;
- Segurança Social: mantém-se o essencial do AE em vigor. Idade da reforma é a definida no Regime Geral da Segurança Social:
 - Aos 65 anos o trabalhador pode propor e o Banco aceita a cessação do contrato de trabalho, nos termos em vigor;
 - O trabalhador pode, por acordo, reformar-se aos 60 anos com 35 anos de serviço (mínimos);
 - Baixa por doença: não pagamento dos primeiros 3 dias de baixa (uniformizar com o que vigora desde 2008 para os trabalhadores admitidos após essa data).

Revisão salarial do ACT

Migalhas, só migalhas...

O Grupo Negociador das Instituições de Crédito apresentou uma nova proposta de revisão salarial: acrescentou 0,1% ao valor anterior. Ou seja, defende um aumento de 0,7%. A Febase recusou. Haja bom senso

Textos | Inês F. Neto

Os representantes da Febase e o Grupo Negociador das Instituições de Crédito subscritoras do ACT do setor bancário (GNIC) reuniram-se no dia 5 de junho, em mais uma ronda negocial de revisão das tabelas e cláusulas de expressão pecuniária.

Recorde-se que na anterior sessão de negociações, a 22 de maio, ambas as partes alteraram as suas propostas: à subida para 0,6% do GNIC, o Grupo Negociador da Febase contrapropôs 2,25%.

Os representantes das IC ficaram de reformular a sua última proposta – e foi assim que ontem apresentaram um avanço de 0,1%, para 0,7%.

Para a Febase, a contraproposta do GNIC é miserabilista e própria de alguém que não procura entendimentos. Senão, veja-se:

- Salvo alguma exceção, todos os Bancos regressaram aos lucros;

- A massa salarial não aumentou;

- O espectro dos reforços para os Fundos de Pensões não é argumento, pois os Fundos também geram mais-valias.

Face a este pretensão avanço, o Grupo Negociador da Febase adiantou o valor de 2,1%, no intuito de manter as negociações em aberto.

Como se verifica, um possível entendimento ainda está longe, pois as IC estão a protelar as negociações.

Tem que prevalecer o bom senso por parte dos negociadores, nomeadamente dos do GNIC.

Nova reunião ficou marcada para o próximo dia 22. ▶



Contra a desinformação no BCP



A Febase mantém-se firmemente empenhada na defesa dos interesses dos trabalhadores do Millennium bcp

A Febase, como maior interlocutor junto da Banca e, em particular, junto do Millennium bcp, não tem descurado este universo bancário. Pelo contrário: foram, atempadamente, denunciadas as cláusulas de expressão pecuniária do AE; bem como foram dirigidos, por várias vezes, pedidos formais de reunião com esse objetivo.

No entanto, estas diligências não obtiveram resposta. Apesar de se ter comprometido a iniciar as negociações no início deste ano, o BCP tem vindo a escudar-se nas alterações havidas ao nível da Administração.

Ou seja, apesar do compromisso anterior de iniciar estas negociações e, inclusive, apresentar várias alternativas para a sua solução, a Administração refugiou-se na mudança de CEO para protelar este desiderato.

Logo que haja contactos por parte do BCP conducentes à resolução deste problema, a Febase informará os associados dos seus Sindicatos, como sempre tem feito.

Entretanto, a Federação pede aos bancários que não deem ouvidos a falsas informações que são veiculadas nos corredores e em comunicados divisionistas e acintosos.

Os trabalhadores do BCP podem contar com a Febase na defesa dos seus reais interesses. ▶

Somam-se os processos negociais

Os Sindicatos do setor segurador da Febase estão neste momento a negociar com as empresas Seguradoras Unidas, Zurich, Fidelidade, Caravela e Europ Assistance. E mantêm as negociações com a APROSE, no âmbito da mediação e corretagem



Textos | Carla Mirra

A negociação no setor tem-se revelado, até para os Sindicatos, um desafio cada vez maior. Tendo passado a negociar com cada uma das empresas de *per si*, resulta que o trabalho seja acrescido, sendo que se podem valorizar e realçar aspetos concretos e específicos de cada empresa.

Os Acordos de Empresa ou Acordos Coletivos de Trabalho específicos para cada Companhia de Seguros e/ou Grupo de Empresas é uma realidade cada vez mais atual e que tem estado bem presente no dia-a-dia dos Sindicatos.

No mês de maio prosseguiram as negociações com as empresas com as quais os Sindicatos da Febase já detinham processos em curso, nomeadamente a Fidelidade e a Zurich, tendo sido também dado início às negociações na Caravela e na Europ Assistance. O processo negocial com a APROSE continua, sendo importante assegurar um novo CCT na atividade da mediação e corretagem.

FIDELIDADE

Na Fidelidade entrou-se num novo capítulo, tendo sido feita pela empresa uma apresentação do modelo de carreiras que se encontra em fase de aplicação no seio da mesma.

Apesar de algumas reservas que ainda suscitam, este é um tema que os Sindicatos acompanharão e que merece maior cuidado de análise.

Foram também discutidas outras cláusulas de reformulação pelas partes que tinham ficado pendentes, em resultado da discussão em reuniões anteriores.

EUROP ASSISTANCE, CARAVELA E ZURICH

Na Europ Assistance e na Caravela realizaram-se as primeiras reuniões, que visaram, nomeadamente, a calendarização das próximas sessões, bem como a fixação da forma como as mesmas irão decorrer, com estabelecimento das respetivas temáticas.

Também no mês de maio se realizou mais uma reunião com a Zurich e a Zurich Vida. ▶

Tabela salarial na conciliação

Os sindicatos da Febase suscitaram processos de conciliação na Direção-Geral do Emprego e Relações de Trabalho (DGERT), na sequência da publicação da nova tabela salarial para o ano de 2018 a aplicar à generalidade das Seguradoras, dado que houve empresas que não a subscreveram logo *ab initio*.

As primeiras reuniões estão agendadas já para este mês.



Despedimento coletivo – algumas notas

Nos despedimentos coletivos ocorridos no setor, os Sindicatos da Febase acompanharam os respetivos procedimentos, contribuindo ativamente com vista a evitar o despedimento coletivo e/ou a redução do número de trabalhadores a despedir

Texto | Alexandra Simão José*

O despedimento coletivo, previsto nos art.ºs 359 a 366 do Código do Trabalho, é uma forma de cessação do contrato de trabalho, promovida pela entidade patronal e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses – abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa (emprega menos de 10 trabalhadores) ou de pequena empresa (emprega de 10 a menos de 50 trabalhadores), por um lado, ou de média (emprega de 50 a menos de 250 trabalhadores) ou grande empresa (emprega 250 ou mais trabalhadores), por outro –, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

Por sua vez, considera-se que há despedimento por extinção do posto de trabalho quando estejam em causa, com referência aos mínimos fixados para o despedimento coletivo, um número inferior de postos de trabalhos a eliminar.

COMUNICAÇÃO**

Formalidades a observar no procedimento de despedimento coletivo: a entidade patronal que pretenda promover um despedimento coletivo tem de comunicar a sua intenção de despedir, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.

Da comunicação devem constar os seguintes elementos:

- Os motivos invocados para o despedimento coletivo;
- O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;
- Os critérios para a seleção dos trabalhadores a despedir;
- O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Na falta destas entidades, a comunicação da intenção de proceder ao despedimento deve ser efetuada, por escrito, a cada um dos trabalhadores a abranger no despedimento, os quais podem designar entre eles, num prazo de 5 dias úteis, uma comissão representativa com um máximo de 3 ou 5 membros consoante o despedimento abranja até 5 ou mais trabalhadores. Neste caso, o empregador entrega à comissão representativa os elementos atrás referidos.

INFORMAÇÃO E NEGOCIAÇÃO

A entidade patronal deve promover a fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente (mas não exclusivamente):

- Suspensão de contratos de trabalho;
- Redução de períodos normais de trabalho;
- Reconversão ou reclassificação profissional;
- Reforma antecipada ou pré-reforma.

Esta fase decorre com a participação do Ministério do Trabalho (DGERT), que deve promover a regularidade da instrução do procedimento, podendo a estrutura representativa fazer-se assistir por um perito nas reuniões de negociação.

De salientar que os sindicatos da Febase – no caso de despedimentos coletivos já ocorridos no setor – acompanharam os respetivos procedimentos, contribuindo ativamente com vista a evitar o despedimento coletivo e/ou a redução do número de trabalhadores a despedir.

PRAZOS

Celebrado acordo na fase negocial, ou na falta deste após o decurso do prazo de 15 dias (após as comunicações), segue-se a decisão de despedimento coletivo, que deve ser comunicada pela entidade patronal a cada trabalhador abrangido pelo despedimento, com a indicação expressa do motivo e da data de cessação do contrato e indicação do montante, forma, momento e lugar de pagamento da compensação, dos créditos vencidos e dos exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho, por escrito e com pré-aviso.

Ou seja, o aviso prévio exige determinada antecedência mínima relativamente à data da cessação do contrato de trabalho:

- 15 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;
- 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;
- 60 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;
- 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.

Caso a cessação abranja ambos os cônjuges ou pessoas que vivam em união de facto, a comunicação deverá ser feita com a antecedência mínima prevista no escalão imediatamente superior ao que seria aplicável se apenas um deles integrasse o despedimento.

Não sendo observado o prazo mínimo de aviso prévio, o contrato cessa decorrido o período de aviso prévio em falta, a contar da comunicação de despedimento, devendo o empregador pagar a retribuição correspondente a este período.

Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador tem direito a um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, sem prejuízo da retribuição. O crédito de horas pode ser dividido por alguns ou todos os dias da semana, por iniciativa do trabalhador.

Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho, mediante declaração com a antecedência mínima de três dias úteis, mantendo o direito a compensação.

INDEMNIZAÇÃO

O trabalhador tem direito a uma indemnização que, de acordo com artigo 366.º do Código do Trabalho, corresponde a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo (para contratos de trabalho celebrados depois de 01.10.13). Para os contratos de trabalho celebrados antes de 01.10.13, as indemnizações têm em conta várias parcelas, consoante a data da celebração do contrato de trabalho (podendo ser de 30 dias, 20 dias ou 18 dias por cada ano completo de trabalho). Em qualquer dos casos, a indemnização é proporcional para os anos incompletos.

Contratos celebrados antes de 01/11/2011:

(1) *Período de duração do contrato até 31/10/2012: 1 mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;*

(2) *Período de duração entre 01/11/2012 e 30/09/2013: 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;*

(3) *Período de duração a partir de 01/10/2013:*

a) *18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato, apenas quando o contrato de trabalho, a 1 de outubro de 2013, não tenha ainda atingido a duração de 3 anos; e,*

b) *12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.*

Contratos celebrados entre 01/11/2011 e 30/09/2013:

(4) *Período de duração até 30/09/2013: 20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade;*

(5) *Período de duração a partir de 01/10/2013:*

a) *18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros*

Requisitos

Requisitos do despedimento coletivo:

- Cessação de um determinado número de contratos de trabalho (2 ou 5, consoante a dimensão da empresa) em simultâneo ou sucessivamente no período de 3 meses;
 - Abranger pelo menos 2 ou 5 trabalhadores, consoante o tamanho da empresa;
 - Motivado por encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente (unidade orgânica ou funcional), ou redução de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.
- a) *Motivos de mercado – redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;*
- b) *Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;*
- c) *Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.*

anos de duração do contrato, apenas quando o contrato de trabalho, a 1 de outubro de 2013, não tenha ainda atingido a duração de 3 anos; e,

b) *12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos anos subsequentes.*

*Contratos Celebrados depois de 01/10/2013: 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.****

Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento, não podendo impugná-lo, judicialmente, quando recebe a compensação. Esta presunção pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade da compensação pecuniária recebida.

ILICITUDE

Quanto aos fundamentos de ilicitude do despedimento, acrescem aos genericamente previstos para os vários tipos de despedimento e que se reconduzem a falta do procedimento, inexistência da causa de justificação invocada (o que, no caso do despedimento coletivo, implica a verificação da existência da motivação apresentada e do seu nexo de causalidade com o despedimento efetuado) os seguintes fundamentos especiais: Falta das comunicações legalmente exigíveis ou não ter sido promovido a negociação; não ter sido observado o prazo para decidir o despedimento; não ter sido colocada à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo de aviso prévio, a compensação a que tem direito e os créditos vencidos ou exigíveis em virtude da cessação do contrato de trabalho. ■

**Advogada do SBSI*

***Subtítulos da responsabilidade da Redação*

****Informação da DGERT*

107.^a Conferência da OIT

Em nome do trabalho decente

O encontro anual sobre o mundo do trabalho realizou-se entre os dias 28 de maio e 8 de junho, em Genebra, tendo contado com mais de cinco mil pessoas, entre líderes governamentais, patronais e sindicais. Uma delegação da UGT também marcou presença

Texto | Pedro Gabriel

As questões mais urgentes que o mundo do trabalho enfrenta atualmente foram debatidas na 107.^a Conferência Internacional da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Entre os principais temas analisados, destaque para o relatório anual que abordou os obstáculos à igualdade de gênero no trabalho e na sociedade. O caminho para um mundo laboral mais equitativo entre homens e mulheres foi um dos principais pontos em análise.

VIOLÊNCIA E ASSÉDIO

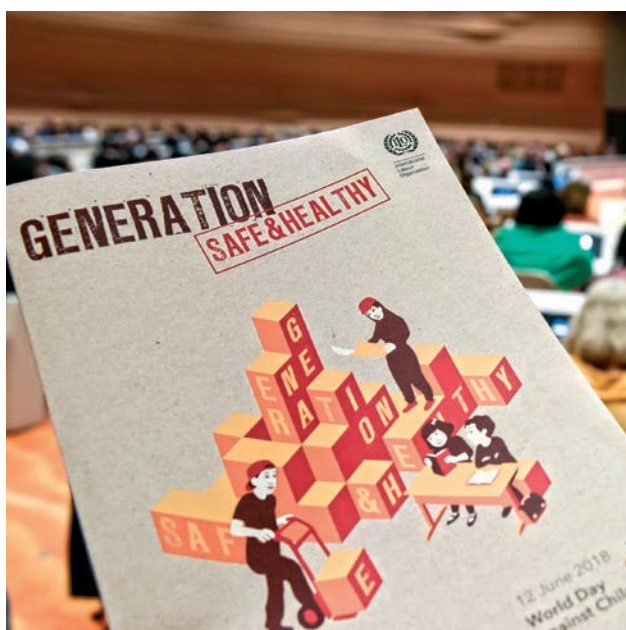
A violência e o assédio no local de trabalho também foi debatido, nomeadamente na forma como afetam a saúde, a segurança e o bem-estar dos trabalhadores.

A questão da violência e do assédio no mundo do trabalho esteve no centro das atenções, à medida que a OIT e os seus eleitores discutem a adoção de um novo instrumento internacional, em forma de convenção ou recomendação, sobre essa questão. Também o diálogo social como meio de promoção de melhores salários e condições de trabalho foi debatido, suportado por um relatório sobre diálogo social e tripartismo, que analisa as tendências globais decorrentes da desigualdade, das mudanças na tecnologia e das alterações demográficas.

FUTURO

O tempo de trabalho vem em segundo lugar em relação aos salários como condição de trabalho com mais impacto no dia-a-dia dos trabalhadores. Na sessão examinou-se os padrões relacionados com o tempo de trabalho à luz das transformações que ocorrem no mundo laboral.

Estas e outras questões, bem como as principais conclusões da conferência, serão alvo de análise no próximo número da revista Febase. ▀





Portugal tenta aproximar-se da UE

Um longo caminho para percorrer

O estudo “O Mercado de Trabalho em Portugal e nos países europeus”, da autoria de Frederico Cantante, faz uma análise profunda dos aspetos relacionados com o mercado laboral português e europeu, recuando no tempo para nos oferecer uma visão ampla da evolução em termos de empregabilidade, desemprego ou salários. Neste número focamo-nos precisamente nas assimetrias salariais, com especial incidência em Portugal, cujo percurso ainda é demasiado longo até poder equiparar-se aos países de topo

Texto | Pedro Gabriel

A desigualdade económica tem sido um dos temas mais aprofundados nos últimos anos, principalmente devido ao fosso cada vez maior entre os mais ricos e os mais pobres, em grande parte causado pelo aumento do rendimento e da riqueza daqueles que ocupam o topo da tabela.

A desigualdade económica é um dos fatores constitutivos da forma como as sociedades funcionam, dos processos de mobilidade social, dos índices de bem-estar, do equilíbrio do sistema financeiro e da competitividade das economias. A desigualdade de rendimento e riqueza tem efeitos nas esferas individual, categorial e societal.

EVOLUÇÃO SALARIAL

Os salários ganharam uma prevalência crescente nos grupos do topo da distribuição. Por exemplo, em 1980, nos EUA, 17% dos 1% mais ricos em capital posicionavam-se igualmente no grupo dos 1% de assalariados mais bem pagos. Em 2000, esse valor aumentou para 27%.

No caso de Portugal, o ganho médio e mediano conheceu um aumento real significativo. Em 1985 era de 63,5% (670€) e 43,7% (550€), respetivamente. Em 2015, esses valores subiram para 1.096€ e 791€.

No quadro 1 é possível verificar que entre 1991 e 2000 o ganho médio au-



mentou 186€ e o mediano 105€. O crescimento de 2000 em relação a 1985 foi de cerca de 48% e 30%.

O contexto de recessão económica, entre 2010 e 2013, fez com que se assistisse a uma diminuição do ganho médio e mediano.

Ainda no mesmo gráfico, a distância entre as linhas que representam o ganho médio e o mediano aumentou significativamente ao longo das três décadas analisadas, o que indica que os níveis de desigualdade salarial aumentaram.

DESIGUALDADES

Se o ganho médio cresceu pouco mais do que 60%, esse aumento foi muito mais pronunciado entre os quantis da parte superior da distribuição, em particular no grupo dos 1% do topo.

No grupo dos 20% mais bem pagos, o ganho médio teve um aumento de 1267€ em 1985 para 2396€ em 2015, enquanto no decil do topo, a variação foi de 1567€ para 3201€.

(Quadro 2)

O valor do ganho médio dos 5% mais bem pagos aumentou cerca de 117% entre 1985 e 2015: de 1919€ para 4164€. No caso dos 1% mais bem pagos, o seu ganho médio apreciou-se, em termos reais, cerca de uma vez e meia no período em análise: de 2974€ para 7356€.

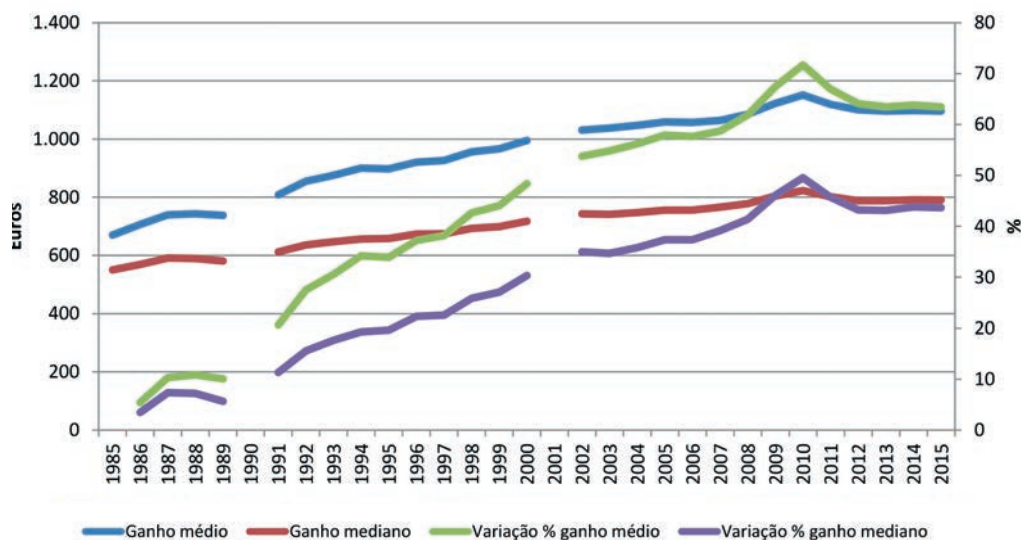
Já no grupo dos 0,1% e dos 0,01%, o ganho médio desses dois quantis era de 5544€ e 9474€, respetivamente. Em 2015 esses valores redimensionaram-se para 17168€ e 53159€.

CONCENTRAÇÃO

O quadro 3 analisa a evolução da concentração dos ganhos salariais nos quantis do topo da distribuição deste recurso entre 1985 e 2015, sendo Portugal um dos países europeus com maior concentração do total dos salários no grupo dos 1% mais bem pagos.

No quintil, decil e vintil superiores, houve um aumento significativo da parcela detida por esses grupos nos primeiros 10 anos. Até meados da primeira década de 2000 há um aumento da proporção do ganho auferido por

QUADRO 1 - EVOLUÇÃO DO GANHO MÉDIO E MEDIANO EM PORTUGAL (€ E VARIAÇÃO %)



Fonte: Quadros de Pessoal 1985-2015 (GEP/MTSSS). Cálculos feitos pelo autor a partir dos microdados anonimizados.

Nota: Não há dados para 1990 e 2001.

OBSERVATÓRIO
DAS DESIGUALDADES

Mercado de Trabalho em Portugal e na UE

estas categorias salariais. Em 2015, os níveis de concentração salarial são semelhantes aos verificados em meados dos anos 90.

Nas três décadas existe um aumento significativo da parte do ganho salarial auferido pelos trabalhadores mais bem pagos, sendo mais intenso entre 1985 e 1995. De referir ainda que a crise económica e financeira reduziu os níveis de concentração salarial na parte superior da distribuição.

FOSSO

A desigualdade entre o bolo salarial do topo em relação ao da base aumentou de forma significativa, mais especificamente até 1996. Se em 1985, os 20% mais bem pagos auferiam um ganho salarial 3,4 vezes superior ao dos 20% da base da distribuição, em 1996 essa desproporção era já de 4,7%. Quanto mais restritos forem os quantis analisados, maior é a taxa de variação apurada, logo, mais desigual se torna a relação entre o topo e a base. Até 2000 dá-se uma estabilização destes três indicadores, a que se segue um período de aumento ligeiro das desigualdades.

CRISE

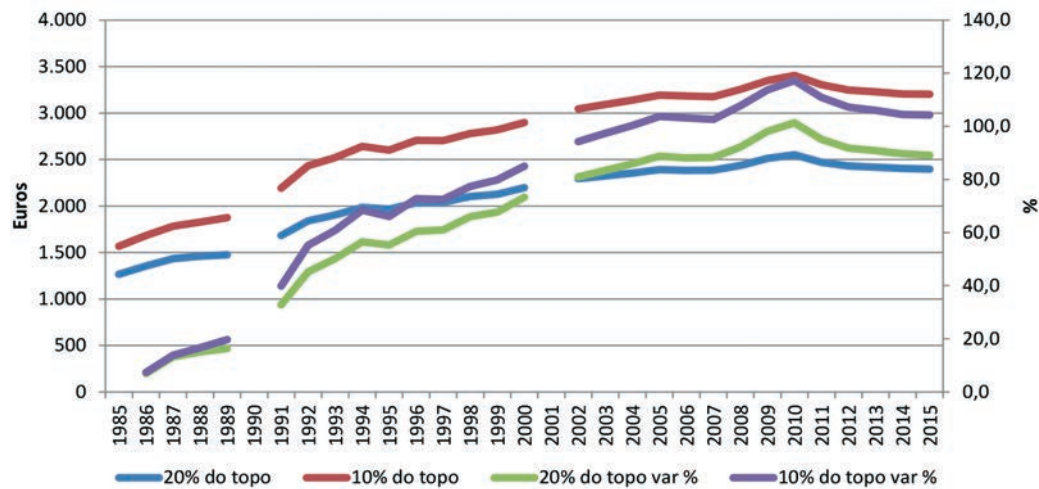
A crise económica e financeira ficou marcada por uma diminuição, ainda que ténue, da desigualdade salarial. São várias as razões que podem ter contribuído para tal. Desde logo, a redução do prémio das habilitações escolares de nível superior observada entre 2005 e 2015, num contexto de franco aumento de trabalhadores com esse perfil académico.

A redução do prémio salarial do ensino superior terá também contribuído para a estabilização da desigualdade na segunda metade da década de 90, enquanto entre 1980 e meados de 1990, o aumento desse prémio favoreceu o alargamento das assimetrias remuneratórias.

FATORES

Mas a redução das desigualdades salariais pode também ser explicada pelo salário mínimo nacional (SMN). Entre 2005 e 2010, o valor aumentou, em termos reais, 16%, bastante acima do apurado em relação ao ganho médio dos 20%, 10% e 5% do topo e também ao ganho médio para o total da população. Em 2005, apenas 7,9% ▶

QUADRO 2 - EVOLUÇÃO DO GANHO MÉDIO DOS 20% E 10% DO TOPO (€ E VARIAÇÃO %)



Fonte: Quadros de Pessoal 1985-2015 (GEP/MTSSS). Cálculos do autor a partir dos microdados anonimizados.
Nota: Não há dados para 1990 e 2001.

OBSERVATÓRIO DAS DESIGUALDADES

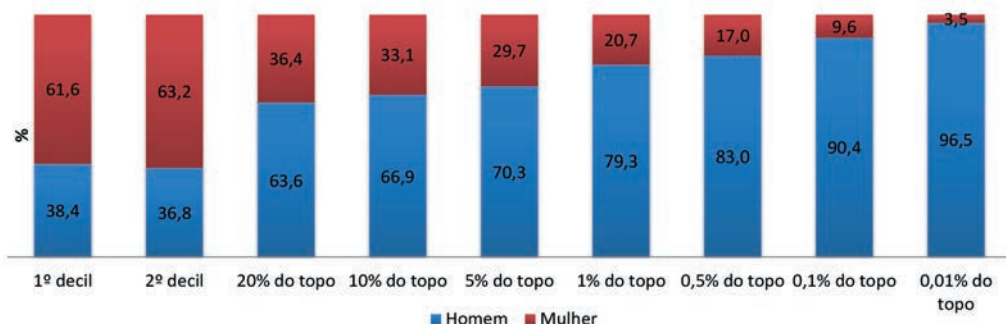
QUADRO 3 - EVOLUÇÃO DA PROPORÇÃO DO GANHO SALARIAL AUFERIDO PELOS QUANTIS DO TOPO DA DISTRIBUIÇÃO, PORTUGAL (%)

	20% do topo	10% do topo	5% do topo	1% do topo	0,1% do topo	0,01% do topo
1985	37,80	23,37	14,31	4,43	0,83	0,14
1986	38,33	23,82	14,63	4,57	0,89	0,16
1987	38,78	24,12	14,84	4,59	0,86	0,14
1988	39,26	24,60	15,28	4,83	0,89	0,15
1989	39,97	25,42	15,96	5,19	0,94	0,14
1991	41,62	27,11	17,47	5,86	0,96	0,13
1992	43,04	28,46	18,44	6,07	0,98	0,13
1993	43,44	28,81	18,86	6,36	0,99	0,13
1994	44,10	29,36	19,38	6,80	1,21	0,21
1995	43,83	28,98	18,92	6,54	1,28	0,24
1996	44,20	29,42	19,32	6,75	1,36	0,26
1997	44,04	29,17	19,04	6,62	1,34	0,26
1998	43,98	29,06	18,86	6,42	1,28	0,28
1999	44,01	29,18	18,96	6,53	1,39	0,34
2000	44,16	29,14	18,76	6,39	1,3	0,28
2002	44,49	29,53	19,17	6,58	1,39	0,33
2003	44,78	29,80	19,37	6,74	1,45	0,33
2004	44,98	29,97	19,51	6,80	1,46	0,34
2005	45,17	30,15	19,66	6,85	1,48	0,37
2006	45,09	30,11	19,62	6,81	1,47	0,35
2007	44,84	29,84	19,34	6,65	1,40	0,32
2008	44,88	30,00	19,50	6,83	1,49	0,38
2009	44,73	29,83	19,33	6,64	1,40	0,34
2010	44,32	29,57	19,22	6,77	1,53	0,40
2011	44,16	29,53	19,26	6,86	1,58	0,46
2012	44,18	29,51	19,23	6,83	1,60	0,49
2013	44,13	29,46	19,11	6,71	1,52	0,45
2014	43,76	29,18	18,93	6,60	1,45	0,38
2015	43,73	29,20	18,99	6,71	1,56	0,48

Fonte: Quadros de Pessoal 1985-2015 (GEP/MTSSS). Cálculos do autor a partir dos microdados anonimizados.

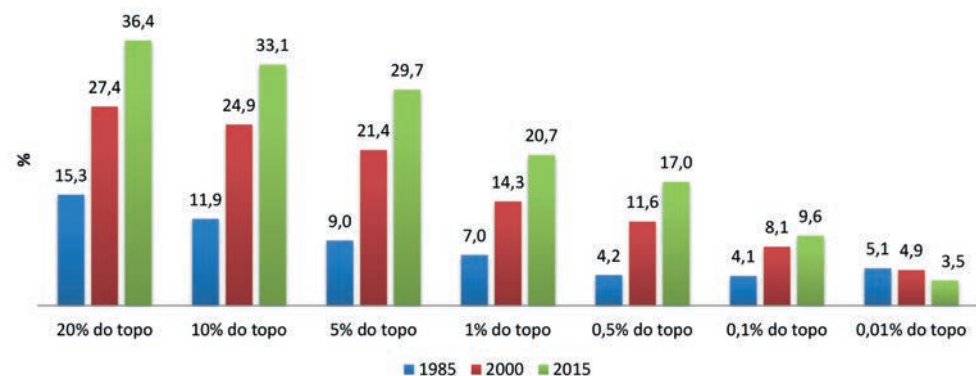
Nota: Não há dados para 1990 e 2001.

OBSERVATÓRIO DAS DESIGUALDADES

QUADRO 4 - COMPOSIÇÃO DA BASE E DO TOPO DA DISTRIBUIÇÃO DO GANHO SALARIAL, POR SEXO (2015) (%)

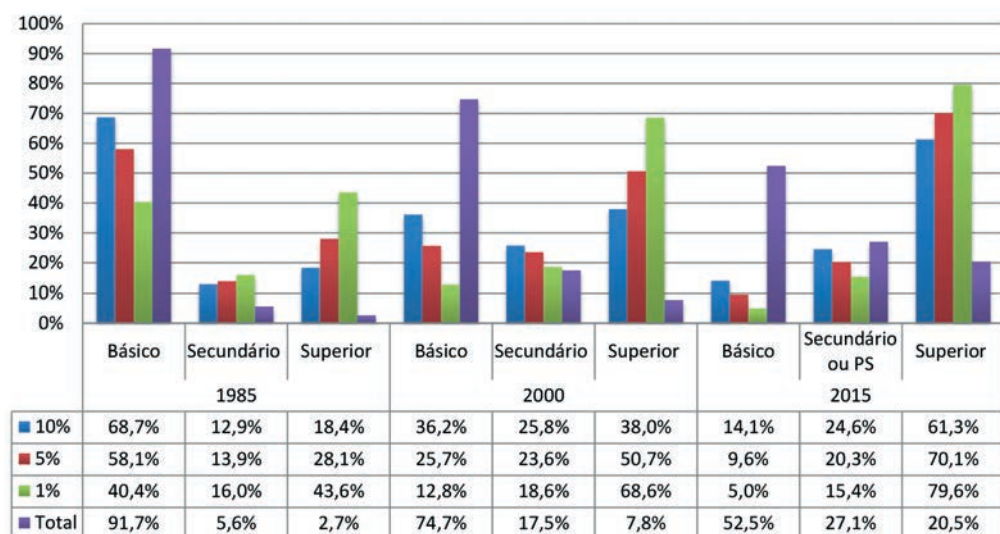
Fonte: Quadros de Pessoal 2015 (GEP/MTSSS). Cálculos do autor a partir dos microdados anonimizados.

OBSERVATÓRIO DAS DESIGUALDADES

QUADRO 5 - PRESENÇA FEMININA NO TOPO DA DISTRIBUIÇÃO DOS GANHOS SALARIAIS, PORTUGAL (1985, 2000, 2015) (%)

Fonte: Quadros de Pessoal 1985, 2000 e 2015 (GEP/MTSSS). Cálculos do autor a partir dos microdados anonimizados.

OBSERVATÓRIO DAS DESIGUALDADES

QUADRO 6 - COMPOSIÇÃO ESCOLAR DOS 10%, 5% E 1% MAIS BEM PAGOS, PORTUGAL (1985, 2000 E 2015) (%)

Fonte: Quadros de Pessoal 1985, 2000 e 2015 (GEP/MTSSS). Cálculos do autor a partir dos microdados anonimizados.

OBSERVATÓRIO DAS DESIGUALDADES

▶ dos trabalhadores tinham uma remuneração base igual ao SMN, mas em 2010 esse valor aumentou para 14,9%.

No entanto, o aumento do SMN não significa que todos os trabalhadores abrangidos por esse valor tenham de facto visto a sua remuneração base aumentada de um ano para o outro. A abrangência desta retribuição pode resultar do facto de o seu aumento alcançar o nível remuneratório de um dado trabalhador.

Outro aspeto que terá contribuído para a redução das desigualdades entre as partes superior e inferior da distribuição foi o facto de os trabalhadores com contratos precários, tipicamente pior remunerados, terem sido os mais afetados pelo desemprego.

(DIS)PARIDADE

O estudo aponta também diferenças significativas entre o ganho médio dos homens e das mulheres. Em 2015, eles auferiam, em média, 1207€, e elas 966€, ou seja, o ganho médio das mulheres representava apenas 80% do auferido pelos homens.

O quadro 4 mostra como as mulheres estão sobre-representadas nos quantis da base e sub-representadas nos quantis do topo.

A prevalência masculina adensa-se à medida que o foco da análise recai sobre quantis mais restritos. Entre os 20% mais bem pagos são quase 64% homens, mas esse valor aumenta para 70% no caso do vintil do topo.

No grupo dos 1% mais bem pagos, o nível de masculinização é de quase 80%. Nas frações dos 1% do topo a presença das mulheres é ainda mais diminuta.

PRESENÇA FEMININA

A percentagem de mulheres no universo dos trabalhadores passou de 30,5% em 1985 para 41,5% em 2000 e 46,1% em 2015.

Analisando a evolução da presença das mulheres nos quantis em causa, conclui-se que o aumento relativo desses valores é superior em comparação com o aumento da participação feminina no mercado de trabalho. Apesar da persistência das desigualdades, o peso relativo das mulheres aumentou de forma bastante vincada em quase todos os quantis. A exceção prende-se com o quantil mais restrito, explicado, em grande medida, pelo aumento do

Mercado de Trabalho em Portugal e na UE

peso relativo dos desportistas nos 1% do topo.

A desigualdade de participação no topo dos ganhos salariais entre homens e mulheres é acompanhada por desigualdades de níveis remuneratórios no interior das categorias salariais analisadas. Não só estão mais raramente presentes nos patamares superiores da distribuição dos salários, como têm ganhos médios mais baixos do que os homens que ocupam os mesmos quantis. (Quadro 5)

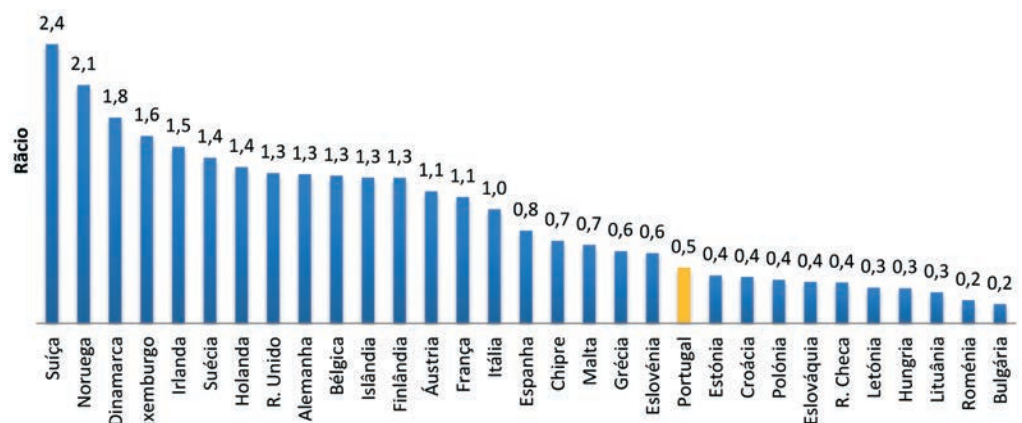
PERFIL ESCOLAR

Os trabalhadores mais bem pagos em Portugal têm um perfil escolar significativamente mais favorável quando comparado ao da restante população. O ensino superior tende a ser o nível de escolaridade modal entre esta população: 53% no caso do quintil do topo e quase 80% se o grupo de referência for os 1% ou os 0,5% mais bem pagos.

O ensino secundário ou pós-secundário foi concluído por 80% a 95% e a

predominância da escolaridade superior tende a diminuir à medida que se analisam as frações mais restritas do

QUADRO 7 - RÁCIO ENTRE O GANHO MÉDIO MENSAL DE CADA PAÍS E O GANHO MÉDIO MENSAL DA UE28, TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM DO SETOR PRIVADO A TEMPO COMPLETO (2014) (€)



Fonte: Labour Market – Earnings, Structure of Earnings Survey (Eurostat).

Nota: Empresas com 10 ou mais trabalhadores.

OBSERVATÓRIO
DAS DESIGUALDADES



topo do ganho salarial. Entre os 0,01% mais bem pagos apenas metade concluiu o ensino superior.

Estes dados indicam que os recursos escolares, em particular as habilitações superiores, são uma condição necessária, ainda que insuficiente, para se alcançar os patamares superiores da distribuição dos salários.

HISTÓRICO

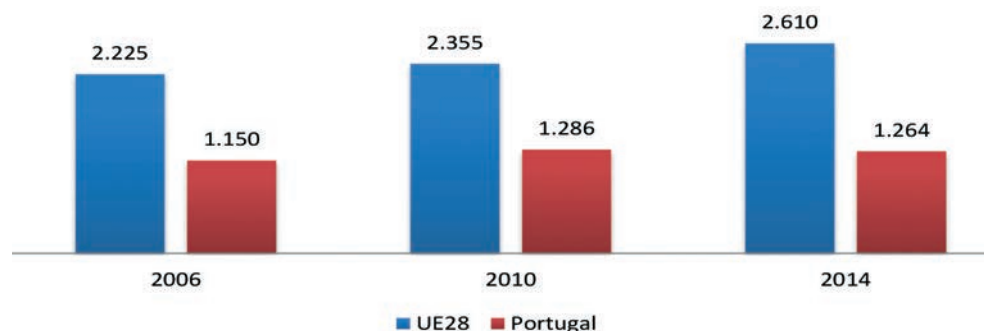
A recomposição qualificacional entre 1985 e 2015 é significativa. Em 1985, 91,7% da população não tinha ido além do ensino básico, contra 5,6% do secundário e 2,7% do superior.

O retrato de uma população trabalhadora desqualificada observava-se também na parte superior da distribuição: cerca de 2/3 dos 10% mais bem pagos tinham o 9.º ano. Apenas 18% e 28% dos 10% e 5% mais bem pagos tinham concluído o ensino superior, respetivamente. O ensino superior assumia-se como a habilitação escolar modal apenas nos 1% do topo.

Até 2000 e entre este ano e 2015 ocorreu um reforço do peso dos trabalhadores mais bem pagos detentores de habilitações escolares de nível secundário e, sobretudo, superior. (Quadro 6)

DESEMPENHO EUROPEU

Comparando os países europeus no que às desigualdades remuneratórias diz respeito, é possível verificar que os ►

QUADRO 8 - GANHO MÉDIO MENSAL DOS TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM A TEMPO COMPLETO DO SETOR PRIVADO, PORTUGAL E UE28 (2006, 2010 E 2014) (€)

Fonte: Labour Market – Earnings, Structure of Earnings Survey (Eurostat).

Nota: Empresas com 10 ou mais trabalhadores.

OBSERVATÓRIO DAS DESIGUALDADES

QUADRO 9 - GANHO MÉDIO DOS TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM DO SETOR PRIVADO, PAÍSES EUROPEUS, POR GRUPO ETÁRIO (2014) (€)

	Menos de 30 anos	30-39 anos	40-49 anos	50 a 59 anos	60 anos ou mais	Jovens/média
Suíça	4 528	5 897	6 527	6 669	6 793	75,3
Noruega	3 768	5 047	5 575	5 611	5 390	74,9
Luxemburgo	2 907	4 059	4 701	4 984	5 034	69,1
Grécia	960	1 355	1 679	1 964	2 337	61,5
Portugal	837	1 171	1 364	1 485	1 501	67,0
Roménia	437	541	521	535	641	83,9
Bulgária	401	476	441	411	391	93,0
UE28	1 884	2 469	2 764	2 805	2 869	74,1

Fonte: Labour Market – Earnings, Structure of Earnings Survey (Eurostat).

Nota: Países ordenados de acordo com o valor do ganho médio mensal total. Empresas com 10 ou mais trabalhadores.

OBSERVATÓRIO DAS DESIGUALDADES

QUADRO 10 - INCIDÊNCIAS DOS BAIXOS SALÁRIOS NOS PAÍSES EUROPEUS, SETOR PRIVADO, POR TIPO DE CONTRATO (2006, 2010, 2014)

	Contratos sem termo			Contratos a termo		
	2006	2010	2014	2006	2010	2014
Letónia	30,8	27,4	25,5	33,9	34,4	24,2
Roménia	26,8	25,6	24,3	32,2	35,5	28,5
Lituânia	29,2	27,0	23,6	27,2	31,5	29,8
Espanha	11,2	13,1	12,4	18,8	20,4	23,2
Portugal	17,7	14,0	9,6	30,2	23,0	19,0
Luxemburgo	12,0	11,1	9,8	30,9	34,6	35,3
Itália	9,8	11,1	8,1	18,1	26,7	21,2
Suíça	-	8,4	8,9	-	28,4	18,0
França	6,5	5,2	7,1	18,1	18,1	24,1
Dinamarca	7,9	8,1	8,3	17,5	9,7	14,5
Noruega	6,1	6,9	7,9	12,8	15,5	18,4
Islândia	11,2	9,0	6,5	-	-	21,9
Finlândia	3,2	4,3	3,7	14,5	16,8	15,6
Bélgica	6,1	5,1	2,8	13,6	22,4	11,6
UE28	-	15,6	15,4	-	31,5	32,0

Fonte: Labour Market – Earnings, Structure of Earnings Survey (Eurostat).

Nota: Países ordenados por ordem decrescente de acordo com o valor da incidência dos baixos salários para o total da população em 2014. Empresas com 10 ou mais empregados. Valores para os contratos a termo excluem os aprendizes e os estagiários.

OBSERVATÓRIO DAS DESIGUALDADES

► países do norte e centro da Europa apresentam valores muito acima dos restantes. Na Suíça, superiores a 6000€; na Dinamarca, no Luxemburgo e na Irlanda, acima dos 4000€.

Na maior parte dos países que entraram na União Europeia a partir de 2004, os valores apurados situam-se abaixo dos 1000€. Portugal integra o grupo de países cuja remuneração média mensal se situa entre 1000€ e 1500€, representando cerca de metade da média da UE28. (Quadro 7)

A desigualdade entre a remuneração média mensal em Portugal face à da UE28 reduziu-se ligeiramente entre 2006 e 2010: naquele ano o valor desse indicador em Portugal representava 52% da média da UE28, em 2010 evoluiu para 55%. Em 2014, e depois de vários anos de crise económica e financeira, esse valor decresceu para 48%. (Quadro 8)

COMPARAÇÃO

O quadro 9 oferece informação relativa ao ganho médio mensal por grupo etário. Portugal é um dos países que apresenta uma maior desproporção entre o ganho médio dos trabalhadores mais jovens (menos de 30 anos) e o ganho médio: apenas 67% da média apurada para o País, que contrasta com os 74% no conjunto de países da UE28.

O País é também dos que regista uma desproporção maior entre o ganho médio dos trabalhadores com formação escolar de nível superior face ao apurado para os trabalhadores que não foram além do ensino básico e dos que concluíram, no máximo, o ensino secundário ou pós-secundário.

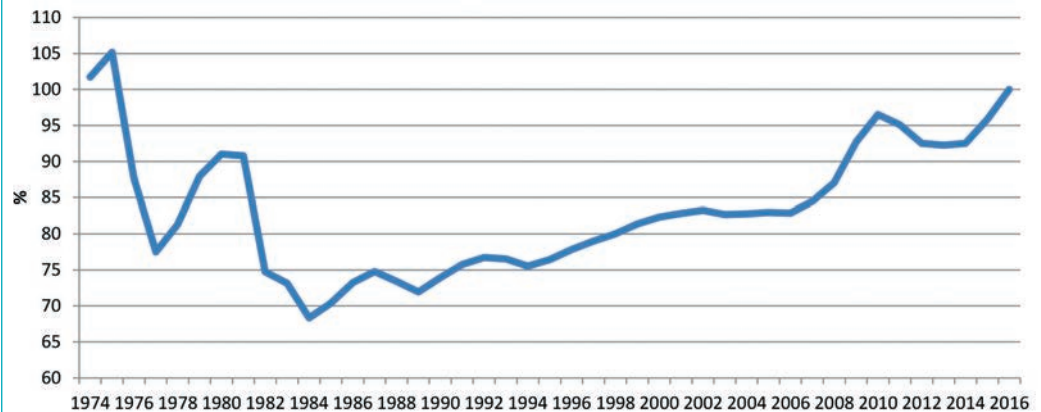
O ganho médio em Portugal distancia-se da média da UE28 à medida que se desce na hierarquia dos grupos profissionais. O ganho médio do pessoal de chefia e direção em Portugal representava cerca de 2/3 do apurado para os trabalhadores análogos nos países da UE28.

CONTRATOS

Portugal apresenta-se como o segundo país com maior desigualdade entre o ganho médio dos trabalhadores por conta de outrem com contratos sem e com termo: o ganho médio dos primeiros é cerca de 35% superior em relação aos segundos.

Mercado de Trabalho em Portugal e na UE

QUADRO 11 - EVOLUÇÃO DO SMN EM PORTUGAL A PREÇOS DE 2016 (2016=100%)



Fonte: Pordata, Emprego e mercado de Trabalho e INE. Cálculo próprio do SMN a preços de 2016.

OBSERVATÓRIO
DAS DESIGUALDADES

ses em que a grandeza do SMN em proporção do salário médio é mais elevado: cerca de 47%.

Tendo conhecido reduções graduais, de 464,9€ em 1975 para 373,1€ dez anos depois (SMN a preços de 2016), conseguiu aumentar na segunda metade dos anos 2000, voltando a estagnar entre 2011 e 2014.

Em 2015, o valor do salário mínimo nacional foi descongelado, mas é entre 2016 e 2017 que ocorreu um aumento mais significativo do seu valor: 530€ e 557€, respetivamente. (Quadro 11)

ABRANGÊNCIA

Com a entrada em vigor, em outubro de 2014, do valor de 505€, a proporção dos trabalhadores abrangidos pelo SMN aumentou de 13,2% para 19,6%. Em abril de 2016, já com o SMN nos 530€, atingiu 25,3%.

As mulheres, mesmo com peso relativo menor do que os homens no mercado de trabalho, representam 53,6% dos trabalhadores abrangidos.

Os trabalhadores entre os 35 e os 44 anos são os mais representados, enquanto os trabalhadores com menos habilitações escolares representam cerca de 2/3 dos que se integram no escalão de remuneração equivalente ao salário mínimo (50,3% da população total). É possível concluir ainda que quanto menor é a dimensão da empresa, maior é a sobre-representação dos trabalhadores abrangidos pelo salário mínimo. ▀

O ganho médio dos trabalhadores com contratos sem termo representava, em Portugal, 52% do auferido pelos trabalhadores dos países da UE28 com o mesmo tipo de enquadramento contratual. No caso dos trabalhadores com contrato a termo esse valor recua para 47%.

A incidência dos baixos salários é maior entre os trabalhadores com contratos temporários (não permanentes) do que no seio dos que têm contratos permanentes (sem termo).

Em Portugal, em 2014 o valor deste indicador no seio dos trabalhadores com contratos de trabalho temporários

é cerca do dobro do apurado entre os trabalhadores com contratos permanentes (19% para 9,6%).

Portugal é ainda o país da UE15 que apresenta níveis salariais mais baixos na base, meio e parte superior da distribuição. (Quadro 10)

SALÁRIO MÍNIMO

O salário mínimo nacional (SMN) mensalizado em Portugal era de 650€ em 2017, o que representa cerca de 1/3 do mesmo valor no Luxemburgo e quase três vezes maior do que na Bulgária, sendo também um dos paí-

Forma Febase

Aposta na comunicação eficaz continua

Após o sucesso da primeira ação de formação, o projeto Forma Febase recebeu mais um grupo interessado em adquirir e potenciar ferramentas para comunicar eficazmente

Texto | Patrícia Caixinha



O projeto Forma Febase promoveu a segunda edição do workshop sobre Técnicas de Comunicação, destinado a dirigentes e estruturas sindicais, nos dias 23 e 24 de maio, no Centro de Férias e Formação do SBSI, em Ferreira do Zêzere.

A escolha do local foi estratégica, pela envolvimento do espaço e pelo isolamento necessário à integração dos conteúdos programáticos.

Aproveitando a paisagem encantadora e a oportunidade de usufruir de uma zona rural por excelência, foi com entusiasmo que os participantes passaram dois dias intensos de aprendizagem.

APRENDIZAGEM

Os doze participantes sindicais presentes abordaram o tema da comunicação através de exercícios e dinâmicas, sendo a partilha e a troca de experiências e vivências uma componente importante nesta temática.

A comunicação em público e para o público; a comunicação interna versus a comunicação externa; enfrentar o público e uma audiência; a forma como se escreve e informa; e aprender a fazer a gestão do stress e das emoções e as técnicas para controlar a ansiedade foram alguns dos conteúdos que animaram os dois dias de trabalho.

O contacto com os trabalhadores, quer escrito quer presencial, e as diferentes técnicas para abordar e comunicar de uma forma eficaz a mensagem foi o foco principal deste segundo workshop.

SATISFAÇÃO

Adaptando as sugestões e comentários obtidos na primeira ação, e aliando-os às necessidades dos participantes presentes, foi com verdadeiro sentido de missão cumprida que a equipa Forma Febase – composta por Patrícia Caixinha (STAS), Rute Almeida (SBSI), Nuno Carvalho (SBC), Margarida Cordeiro (SISEP) e Nuno Silva (SBN) – regressou a casa, onde já se encontra a preparar o próximo workshop. ▶

PROTOCOLOS FEBASE



Novo acordo com a Casa de Repouso Santa Sofia

A Casa de Repouso Santa Sofia é um Lar destinado ao acolhimento, em regime temporário ou permanente, de pessoas idosas ou doentes, e presta todos os cuidados e serviços essenciais à vida diária dos utentes.

Possui também a valência de Serviço de Apoio Domiciliário (SAD), onde presta

todos os serviços de apoio ao domicílio, tendo como objetivo principal ajudar na melhoria da qualidade de vida das pessoas e famílias, contribuindo para retardar ou evitar a institucionalização.

Entre serviços disponíveis estão os de higiene, conforto e serviços complementares.

Situado em Lisboa, este parceiro oferece aos sócios e familiares dos Sindicatos da FEBASE descontos na mensalidade.

Para mais informações:

www.santasofia.pt

Rua Alves Torgo, n.º 14

Tel.: 213 529 212 | 965 617 855 | 933 710 632

sadsantasofia@gmail.com

Atividade Outdoor

Uma aventura no Oeste...

Uma dúzia de pessoas passou um sábado ousado e envolvente, entre a prancha de surf e o pedal da bicicleta, sem esquecer a vertente cultural

Textos | Pedro Gabriel

A aventura aconteceu mesmo! No dia 19 de maio, associados dos Sindicatos da Febase e respetivos familiares tiveram a oportunidade de partilhar um dia em cheio.

Tudo começou no Baleal e em Peniche, onde os participantes puderam surfar as ondas e passear de bicicleta. Ambos os casos constituíram uma descoberta de novos sítios e formas de viajar no ambiente aquático.

CULTURA

À tarde, chegou a vez da cultura e de conhecer de forma mais profunda a história e a riqueza de Óbidos, explorando



os seus recantos e ruas, que muitas vezes não são visitadas. O grupo aventurou-se ainda pelas muralhas, numa visita com panorâmica a 360 graus, uma descoberta só ao alcance dos mais ousados.

O Baleal e a vila de Óbidos esperam por si na próxima aventura. Não falte! ▶



As Caminhadas Febase conheceram mais um percurso, desta feita com uma visita ao Ribatejo, que teve um passeio de barco pelo rio Tejo como ponto alto do dia

...e pelo Ribatejo

O grupo de 36 pessoas reuniu-se cerca das 10h00 do dia 26 de maio, em Escaroupim, iniciando o passeio com uma visita ao museu local e ao rio onde se destacou a arte da pesca das populações das aldeias avieiras. De seguida, os participantes tiveram oportunidade de visitar uma casa avieira.

Perto das 11h00, foi altura de trocar a terra pela água, com o tão esperado passeio de barco. O dia estava perfeito, com sol e temperatura moderada.

Durante duas horas, o grupo observou muitas espécies de aves e admirou a beleza do rio Tejo, até desembarcar, perto das 13h00, na aldeia avieira da Palhota, para uma visita.

AO LONGO DA MARGEM

De regresso a terra firme, iniciou-se a caminhada, que passou por Reguengo e teve interrupção para almoço em Valada.

Repostas as forças, os participantes continuaram a caminhada ao longo do rio Tejo e dos belos campos agrícolas.

Depois de passar por Porto de Muje, o grupo atravessou a ponte Rainha Dona Amélia e percorreu a mata do Escaroupim, antes de terminar o percurso no cais. ▶

Visita à pérola do Atlântico foi um sucesso

Subir ao Monte pelo teleférico e descer nos carros de cesto, maravilhar-se com a vista do miradouro do Cabo Girão e sentir o infinito do mar, descobrir o Curral das Freiras lá longe... foram alguns dos momentos inesquecíveis

Textos | João Carvalho Lopes



Não se sabe quem foi o primeiro homem a avistar esta ilha perdida no Oceano Atlântico... Provavelmente um navegador da antiguidade surpreendido por alguma tempestade ou por um vento mais traiçoeiro!

Também não há certezas quanto à data em que os Portugueses chegaram. Sabe-se, e isso sim é certo, que João Gonçalves Zarco e Tristão Vaz Teixeira, ao serviço do infante D. Henrique, descobriram aquele arquipélago provavelmente em 1418.

Porém, há outra certeza: o Sindicato dos Bancários do Centro visitou a Ilha da Madeira em maio na companhia dos seus sócios! E encontrámos uma paisagem deslumbrante, luxuriante... Montanhas a cair a pique sobre

o mar, vales recolhidos entre altas serranias, densa vegetação, árvores e mais árvores entrelaçadas umas nas outras...

Hoje, alguns séculos passados, a ilha da Madeira está muito diferente, onde se destaca a sua rede rodoviária e os seus inúmeros tuneis que permitem aceder com facilidade aos locais mais remotos da ilha. Por esse facto, os habitantes locais carinhosamente a alcunham de "queijo suíço do atlântico".

Subir ao Monte pelo teleférico e descer nos carros de cesto, maravilhar-se com a vista do miradouro do Cabo Girão e sentir o infinito do mar, descobrir o Curral das Freiras lá longe, passear entre as casas de colmo de Santana, mergulhar nas piscinas naturais

de Porto Moniz, beber uma poncha ou saborear uma espetada, deslumbrar-se com a floresta Laurissilva (património da UNESCO desde 1999) foram alguns dos momentos inesquecíveis que proporcionámos a todos quantos nos quiseram acompanhar.

Tivemos ainda oportunidade de trilhar uma pequena levada, dos mais de 1500km de canais que existem na ilha, abertos pela mão do homem para canalizar o excesso de água da zona norte da ilha para a zona sul e que tanta falta lá fazia no Séc. XVI para o cultivo da cana-de-açúcar, vinha e bananeira. Assim nasciam as famosas levadas.

Por tudo isto, a viagem deixou a todos quanto nela participaram a vontade de voltar e a nós a vontade de fazer mais e melhor. ▶

Surfcasting e Pesca de Mar

SBC já apurou representantes nas finais



Os apurados vão disputar a final de Pesca de Mar

A classificação final ficou assim ordenada:

- 1.º - António Lucas Rama Cascão (NB)
- 2.º - Vítor Manuel Esteves Malheiros (BCP)
- 3.º - Fernando Tomás Luís (NB)
- 4.º - Pedro Carmo Henriques Veiga (BPI)
- 5.º - António João Rodrigues Marques (BCP)

- 6.º - David Ribeiro Faria (BCP)
- 7.º - Joaquim Fagundes Carvalho (NB)
- 8.º - Manuel Brito Pires Barqueiro (CGD)
- 9.º - Manuel Santos Luís (CGD)
- 10.º - Manuel Paulo Rodrigues Nobre (BST)

No Surfcasting, por seu turno, após as provas decorridas na Nazaré e na Figueira da Foz, a classificação final ficou assim ordenada:

Individual:

- 1.º - Francisco Manata (BPI)
- 2.º - António João Marques (BCP)
- 3.º - Pedro Veiga (BPI)
- 4.º - Rui Prata (BPI)
- 5.º - Manuel Barqueiro (CGD)
- 6.º - Rui Nunes (BPI)

Equipas:

- 1.º - BPI

As finais nacionais terão lugar a 22 de setembro em Santo André, Areias Brancas e a 29 de setembro em Peniche. ▶

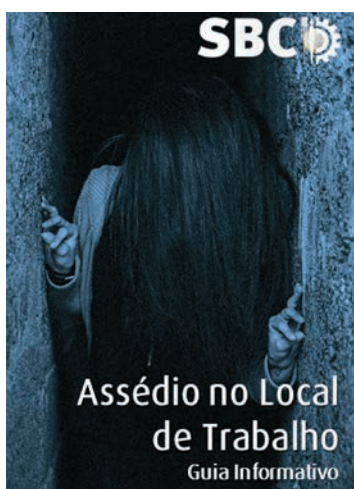


Os representantes do SBC na final de Surfcasting

SBC lança guia sobre assédio no local de trabalho

A obra está já em distribuição e pretende ser um instrumento informativo e de apoio à identificação de possíveis situações de assédio e procedimentos inerentes

Textos | Eduardo Alves



O tema do assédio, nas suas múltiplas dimensões, tem merecido, por parte do Governo, das instituições e da sociedade civil uma profunda reflexão, conduzindo a uma maior consciencialização do fenómeno e a uma gradual mudança de mentalidade, com o consequente alinhamento do posicionamento social.

Empresas muito competitivas e comercialmente agressivas revelam uma maior propensão ao surgimento de episódios desta natureza, alavancados pela pressão na prossecução de ambiciosos objetivos comerciais e por alguma sensibilidade hierárquica eventualmente menos desperta para o tema.

Entendeu o Sindicato dos Bancários do Centro, por conseguinte, publicar um Guia sobre o Assédio no Local de Trabalho, que começou já a ser distribuído, configurando, assim, uma oportunidade de proporcionar um instrumento informativo e de apoio à identificação de possíveis situações de assédio e procedimentos inerentes.

Recorde-se que o Sindicato dos Bancários do Centro tem à disposição dos seus associados um Gabinete Jurídico, que presta, apoio jurídico e judiciário gratuito em matérias emergentes das relações de trabalho, e também aconselhamento jurídico gratuito sobre os demais ramos do direito (cível, criminal, administrativo, etc.).

Não é só pelos óculos...

... É também pelo serviço de excelência! É por uma variada oferta de armações, lentes e óculos de sol. E é também por conseguir óculos graduados a preços nunca antes vistos que a escolha acertada é a Loja de Óptica do SAMS Centro!

Visite-nos e surpreenda-se!



A sua audição merece os melhores especialistas!

O novo protocolo estabelecido entre o Sindicato dos Bancários do Centro e a Widex, especialista em reabilitação auditiva, assegura aos beneficiários e associados do SAMS Centro os melhores especialistas para a sua audição e aparelhos com tecnologia de ponta em condições muito especiais, garantindo uma substancial melhoria da qualidade de vida.

Para mais informações, contacte o Centro Auditivo Widex mais próximo ou o Setor de Comparticipações do SBC, pelo telefone 239 854 880.

Clube CHAPAS comemora **centenário da ATLAS**

Os colaboradores da seguradora ATLAS foram desafiados para no dia 18 de maio revisitarem memórias, histórias e, em especial, reencontrarem as Pessoas

AS IMAGENS DE MARCA



Um escudo em fundo vermelho com a inscrição "Companhia de Seguros" e ao centro a figura mitológica do titã Atlas que suporta sobre o seu ombro direito a esfera armilar com o nome "ATLAS", inscrito na diagonal.



Um escudo de fundo vermelho com a inscrição "Seguros" e ao centro a figura mitológica do titã Atlas que sustenta sobre os seus ombros uma esfera armilar, linhas brancas e o nome "ATLAS" inscrito num fundo azul e na diagonal.



Um escudo de fundo azul com a inscrição "seguros" e ao centro a representação da esfera armilar encimada pela cruz de Cristo, que apresenta um fundo vermelho, linhas brancas e o nome "ATLAS" inscrito num fundo dourado e na diagonal.

EXPOSIÇÃO

A seguradora ATLAS desenvolveu a sua atividade até 1979 integrando, no ano seguinte, a Fidelidade Grupo Segurador.

No referido espaço expositivo foi possível percorrer a história desta Companhia, através de documentos, fotos e vários objetos, muitos dos quais oferecidos pelos colaboradores da ATLAS ao Clube CHAPAS durante a fase de preparação das comemorações.



Porque as memórias são tão importantes como os objetos, já no auditório do edifício Fidelidade foi tempo para se reviverem alguns episódios da vida profissional, sendo notória a satisfação patente nos rostos de todos.



O evento evocativo do centenário terminou após a degustação de um excelente bolo, acompanhado de espumante e uma grande confraternização.



A história (dos seguros) não deverá ser um tema aborrecido, especialmente quando é centrada nas pessoas.

O Clube CHAPAS comprometeu-se, desde 2011, a defender as memórias da atividade seguradora e reitera aqui tal compromisso.

Entretanto, acompanhe-nos na página de facebook: chapas clube chapas ou no site www.clubechapas.pt



No dia do centenário foi possível reunir num almoço-convívio, em Lisboa, um grupo de 66 trabalhadores da ATLAS. Alguns deslocaram-se propositadamente do norte e do sul do continente, mas igualmente dos Açores e de Angola.

Após o almoço-convívio, marcou-se encontro no átrio do edifício Fidelidade, na Rua Alexandre Herculano, onde já se encontravam outros colegas e convidados para a inauguração da exposição "Há cem anos nasceu a ATLAS" (1918 – 2018).

Foi um desafio para a equipa do Clube CHAPAS reconstituir a história da ATLAS, pois esta nunca teve a história da sua atividade (1918-1979) contada num livro.

Portugal tinha a República como jovem realidade política (1910), tinha sido declarado o fim da I Guerra Mundial (1914-1918), o mercado de seguros tinha ramos poucos explorados e outros novos emergiam, e eis que, neste contexto, surge em 18 de maio de 1918 a Companhia de Seguros ATLAS.

Em 1918, a Companhia instalou a sua sede na Rua do Crucifixo n.º 49 – 1.º andar, em Lisboa.

Ao longo da sua existência passou por várias moradas na cidade de Lisboa, sendo a Rua Andrade Corvo o seu último endereço.

Lourdes

1 a 6 de outubro de 2018

6 Dias | Pensão Completa

- 1.º Dia – Lisboa | Salamanca (470 km)
- 2.º Dia – Salamanca | Valladolid | San Sebastian (450 km)
- 3.º Dia – San Sebastian | Lourdes (200 km)
- 4.º Dia – Lourdes | Zaragoza (250 km)
- 5.º Dia – Zaragoza | Madrid (330 km)
- 6.º Dia – Madrid | Lisboa (630 km)

■ Preço por pessoa, base quarto duplo, de acordo com o número de participantes **740,00 € (*)**

■ Suplemento para estada em quarto individual - **190,00 €**

(*) O pagamento pode ser feito em prestações mensais, devendo estar liquidado na totalidade até à data da viagem.

Os preços incluem:

- Viagem em luxuoso autopullman, durante todo o percurso;
- Estadia conforme programa, base quarto duplo no regime indicado, em hotéis categoria 3*/4*;

- Refeições de acordo com programa, com menus de grupo pré-determinados de acordo com a gastronomia local, com pratos fixos e bebidas incluídas;
- Seguro Viagens com inclusão de cancelamento e interrupção de viagem;

- Todas as visitas indicadas no programa e entradas;
- Condições gerais de acordo com nossa programação Europa;
- Assistência durante toda a viagem de delegado FLASH.

Excluído: Todos os serviços não indicados, extras de carácter pessoal na viagem, hotéis e restaurantes.



Para mais informações contacte-nos: stas@stas.pt | 211 383 593

STAS celebra Dia da Criança

Texto | Patrícia Caixinha



“Eles não sabem, nem sonham,
Que o sonho comanda a vida,
Que sempre que um homem sonha,
O mundo pula e avança,
Como bola colorida
Entre as mãos de uma criança”

Já dizia António Gedeão.
E foi sonhando e pulando que as crianças do STAS desfrutaram de uma manhã de pura brincadeira e folia.

No dia 2 de junho, e no âmbito das comemorações do Dia da Criança, o STAS

promoveu uma manhã com direito a SER CRIANÇA, mesmo para aqueles que já tinham alguma dificuldade em encontrar a sua criança interior.

A atividade, totalmente gratuita, foi aberta aos filhos, netos e familiares dos sócios do STAS e decorreu no ringue da Junta de Freguesia de Benfica.

A brincadeira era para as crianças, mas pais e mães encontraram-se no ringue para uma bem renhida batalha de almofadas.

A vingança dos pequenos contra os graúdos... ou será que foi o contrário?

Além da tão apetecida luta de almofadas, houve ainda insufláveis, circuito de carros, pinturas faciais, modelagem de balões... e tudo com muita música à mistura.

Sem dúvida uma manhã bem passada, para miúdos e graúdos! ▶



Rota da Judiaria encanta reformados

Mais de três dezenas de pessoas marcaram presença na viagem à raia beirã organizada pela Secção Sindical de Reformados. A iniciativa foi um sucesso

Seia, Guarda e Belmonte são três localidades cuja herança judaica encontra-se bastante presente, sendo destinos muito procurados por todos os que nutrem paixão pela História.

A Secção Sindical de Reformados organizou uma viagem entre os dias 4 e 6 de maio, precisamente para dar a conhecer a todos os interessados a famosa "Rota da Judiaria". Esta iniciativa contou com a participação de 36 pessoas, entre sócios e respetivos familiares.

APRENDER

A partida para esta viagem começou bem cedo, por volta das 7h15, a partir do Centro Clínico do SAMS, em Lisboa. A pri-

meira paragem foi em Vila Franca de Xira, para o pequeno-almoço.

O almoço teve lugar na Quinta do Crestelo, onde os participantes ficariam alojados. Após a refeição, foi tempo de visitar Vila Verde, em Seia, para uma visita-guiada à Casa da Memória dos Samarreiros, que contou com a orientação de Antenor Santos, fundador e coordenador do museu.

Novamente na Quinta do Crestelo, o grupo assistiu a um workshop sobre plantas/aromas e perfumes naturais, sessão orientada por uma técnica especializada.

O jantar, realizado no mesmo local, foi abrilhantado com animação musical de concertinas.

JUDAÍSMO

O destino na manhã de sábado foi a cidade da Guarda, para uma visita aos locais mais emblemáticos com vestígios deixados pelos judeus. Destaque para a visita à Sé-Catedral, onde o grupo ouviu as explicações de Alberto Martinho, professor

universitário e administrador da Quinta do Crestelo.

Depois do almoço, os participantes seguiram para Belmonte, localidade onde nasceu Pedro Álvares Cabral, e visitaram os museus do Judaísmo, dos Descobrimentos e do Azeite.

Regressados à Quinta do Crestelo, a animação musical ao jantar chegou através de um acordeão eletrónico. E como era dia de derby entre Sporting e Benfica, a maioria dos participantes reuniu-se junto à televisão do bar do hotel para assistir à partida.

SATISFAÇÃO

O domingo ficou marcado por uma viagem de "comboio motorizado" até ao Museu do Pão, onde os participantes puderam visitar todos os recantos do espaço e ficar a conhecer os pormenores relativos à história do fabrico do pão. Depois da aquisição de lembranças e produtos regionais, o grupo regressou à Quinta do Crestelo para almoçar.

Luís Maria Antunes, coordenador da Secção Sindical de Reformados, aproveitou a ocasião para agradecer a hospitalidade, companheirismo, sabedoria e eficiência demonstrados por Alberto Martinho em toda a estadia. Dois associados também usaram da palavra para dizer que a viagem foi bastante positiva graças à presença do professor universitário.

A satisfação do grupo era visível durante a viagem de regresso, o que prova o sucesso da iniciativa.

Todos os participantes receberam como brindes um tapete para rato, uma caneta e um porta-chaves com lanterna. ■



Bowling

Jerónimo Fernandes campeão do Sul e Ilhas



O campeão regional



Briano Sousa conquistou o segundo prémio

Na derradeira prova que apurou o campeão regional, o concorrente do Banco de Portugal foi o mais feliz. Nos femininos, o primeiro lugar foi para Olinda Bettencourt

Texto | Pedro Gabriel

A final do Sul e Ilhas do 11.º Campeonato Interbancário de Bowling realizou-se nos dias 19 e 20 de maio, em Évora.

Após a realização de todas as jornadas de apuramento, os concorrentes oriundos das várias Secções Regionais encontraram-se na cidade alentejana para disputarem o principal troféu do Sindicato.

Assim, depois de várias rondas de jogos onde, mais uma vez, prevaleceu o espírito de fair-play e amizade, o vencedor foi Jerónimo Fernandes, do Banco de Portugal, que desta forma sucedeu a Pedro Proença (Oitante), vencedor da final do ano passado.



O terceiro lugar do pódio foi ocupado por Jorge Rodrigues



Olinda Bettencourt venceu na vertente feminina

O segundo lugar foi para Briano Sousa, oriundo do Banco BPI, enquanto a terceira posição ficou para Jorge Rodrigues, também do Banco de Portugal.

DAMAS

Na vertente feminina, destaque para o primeiro lugar de Olinda Bettencourt, da Unicre.

Este ano, a final nacional da competição disputa-se no Norte, em Ovar, entre os dias 3 e 4 de novembro. ▶

Provas desportivas a todo o vapor

O calendário desportivo do SBN soma e segue: há modalidades a iniciar provas, enquanto outras têm já vencedores ou representantes apurados para os respetivos campeonatos. Todas as classificações completas podem ser consultadas no site do SBN

Textos | Francisco José Oliveira

João Luís Amorim campeão de tiro aos pratos



João Luís Pires Amorim (MBCP) sagrou-se campeão do 23.º torneio regional de tiro aos pratos na 3.ª e última prova, realizada no dia 5 de maio no Clube de Caçadores do Porto.

José Manuel Coelho (MBC) e António Huet Bacelar (MBCP) classificaram-se nos lugares de pódio imediatos. A representação do SBN à final nacional a realizar em 16 de julho, na Ota, terá, além destes três atiradores, a participação de Luís Manuel Ribeiro (BST), classificado em 4.º lugar na fase de apuramento. ▶

Arrancou 39.º torneio de pesca de mar



O 39.º torneio de pesca de mar iniciou-se dia 7 de abril, na praia de Vila Chã, seguido da segunda prova, em 14 do mesmo mês, na praia de Angeiras.

Realizadas estas duas provas, Hélder Monteiro, Fernando Ribeiro e Manuel Vieira Alves (todos do MBCP) lideram a classificação individual, ao passo que

a coletiva é encabeçada pelo MBCP-2 (Fernando Ribeiro, Manuel Oliveira, José Novais Araújo, Augusto Antunes Vieira e Helder Monteiro), seguida pelo NB (Manuel Silva Oliveira, Jorge Pinto, António Alberico Alves, Armindo Alexandre Ribeiro e António Miranda Leite) e pelo MBCP-1 (Domingos Correia, Virgílio Santos, Manuel Alves, Alberto Malheiro e José Américo Xavier).

A terceira e derradeira prova realizou-se em Vila Praia de Âncora no dia 2 de junho, tendo determinado a classificação final e os quinze representantes do SBN à final nacional, que decorrerá em Peniche no dia 29 de setembro. Dos resultados daremos conta em futuras edições. ▶

Filipe Borges lidera no karting



Com a realização da 1.ª prova na pista do kartódromo Kivikart, em Viana do Castelo, deu-se início ao 20.º Campeonato Regional, para apuramento do campeão e dos representantes na final nacional.

Filipe Borges, seguido de Luís Amaral e de José Lemos, todos BST, lideram a classificação.

A 2.ª prova desta fase de apuramento realizou-se a 9 de junho em Baltar (da qual daremos informações na próxima edição. As seguintes estão agendadas para 8 de setembro (Fafe) e 21 de setembro (Kivikart Viana).

Brandão de Pinho à frente no xadrez

Realizadas as três primeiras jornadas do 34.º Torneio Regional de Xadrez – SBN 2018, Joaquim Brandão de Pinho (BdP) lidera a classificação (3 pontos), seguido, a 1 ponto, ex-aequo, por Álvaro Sousa Brandão (BPI), José Claudemiro Martins (BPI), Mário Massena Machado (BST) e Adalberto Pinto Monteiro (MBCP).

As três próximas e últimas jornadas, a realizar no próximo dia 16 de junho, definirão não só o campeão 2018, como tam-



bém os seis xadrezistas representantes do Sindicato na final nacional, que este ano se realizará na área do SBN, a 6 e 7 de outubro na cidade de Chaves. ▶

Apurados finalistas de snooker bola 8

Realizada a fase de apuramento durante os meses de março, abril e maio nas áreas de Porto e Aveiro do 20.º torneio regional em snooker bola 8, os bilharistas apurados – Hélder Monteiro (MBCP), Delfim Guedes (NB), Aníbal Festas (MBCP), Valdemar Gaspar (NB), Teófilo Farello (CEMG) e Luís Lobo (NB), pelo Porto, e José Lino (BST) e João Cunha Mortágua (MBCP), por Aveiro – disputarão agora uma fase final durante o mês de outubro, que apurará não só o campeão regional de 2018 mas também os quatro representantes na final nacional, que este ano se realiza na área do SBN, no dia 3 de novembro, na cidade de Ovar.

“Quem não sabe é como quem não vê”

A antítese jurídica do provérbio surge no art.º 6 do Código Civil, o qual prevê que a ignorância ou má interpretação da lei não justifica a falta do seu cumprimento. E no caso da pensão de reforma...

Textos | Ricardo Clara*



É por demais conhecido o velho brocardo popular de que “quem não sabe é como quem não vê”, máxima que por vezes é erradamente aproveitada por incautos ou esquecidos com sérios reveses em futuros próximos.

A antítese jurídica deste provérbio surge no art.º 6 do Código Civil, o qual prevê que “A ignorância ou má interpretação da lei não justifica a falta do seu cumprimento nem isenta as pessoas das sanções nela estabelecidas”, ou seja, não será de aproveitar o desconhecimento de algum preceito jurídico para que assista o direito a quem não o cumpriu de não ter que se responsabilizar do acto que daí advier.

Vem isto a propósito do previsto na cláusula 94 do Acordo Colectivo de Trabalho para o Sector Bancário – ACT (e cláusula semelhante de outros instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que se apliquem às restantes instituições financeiras não abrangidas pelo ACT), a qual prevê a articulação de regimes previdenciais públicos e o constante das cláusulas 95 e seguintes, com especial enfoque no n.º 3 daquela cláusula, o qual postula que “Os trabalhadores ou os seus familiares devem requerer o pagamento dos benefícios (...) [previdenciais] junto das respectivas instituições ou serviços de Segurança Social a partir do momento em que reúnam condições para o efeito sem qualquer penalização e informar, de ime-

diato, as instituições de crédito logo que lhe seja comunicada a sua atribuição, juntando cópia dessa comunicação”.

PENSÃO DE REFORMA**

Esta cláusula ganhou uma maior importância prática aquando da integração da Caixa de Abono de Família de Empregados Bancários na Segurança Social em 2011, por via do Decreto-Lei 1A/2011, de 3 de Janeiro, altura em que os trabalhadores bancários passaram a descontar unicamente para o Regime Geral da Segurança Social, pelo que uma vez reformados do Banco ficam na obrigação de solicitar a pensão de reforma que possam vir a auferir do Centro Nacional de Pensões ou da Caixa Geral de Aposentações, constituindo-se no dever de entregar à instituição financeira o proporcional desses anos de pensão de reforma que foram contabilizados na formação da pensão bancária.

Esta obrigação de entrega de parte da pensão de reforma adveniente de sistemas previdenciais públicos em cumprimento do citado preceito é muito comum, quer porque o trabalhador assim acordou com a instituição financeira aquando da passagem à situação de reforma, quer porque era esse o regime específico previdencial em que se encontrava colocado aquando da execução do contrato de trabalho.

Destarte, são inúmeras as ocasiões em que somos confrontados com pensionistas bancários que recebem interpelações dos bancos exigindo a entrega de parte da pensão de reforma da previdência pública, exigência possivelmente lícita se em cumprimento da cláusula, fazendo-o por vezes largos anos depois do momento em que o pensionista começou a auferir a dita reforma, nunca tendo este comunicado nada ao banco e restando a totalidade da mesma para si, largas vezes alegando que não tinham conhecimento dessa obrigação.

Ora, e voltando ao início, esse desconhecimento não aproveita ao pensionista, que face ao descuido de não comunicar ao banco e não devolver os montantes de reforma devidos em cumprimento com o ACT aplicável, poder-se-ão ver na contingência de serem instados a pagar avultadas somas, já em fases avançadas da vida, e que poderão pôr em causa a economia familiar – daí um alerta claro para que se tenha em atenção o cumprimento dos instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis por forma a evitar situações desconfortáveis ou litígios desgastantes.

**Advogado do SBN*

***Subtítulos da responsabilidade da Redação*

O autor escreve de acordo com as regras anteriores ao Acordo Ortográfico



A sua situação laboral pode estar estável agora, mas conta manter o emprego atual até ao dia da reforma?

Texto | Diogo Tavares

“A caneca já está partida”. Faz algum tempo que adotei este adágio zen como o meu lema pessoal, se bem que com uma perspetiva mais pessimista do que aquela pensada por Ajahn Chah quando este citou pela primeira vez este aforismo.

Imagine caro leitor, que na minha secretária tenho uma caneca, a minha caneca preferida. Uma caneca que uso para beber café todos os dias. Uma caneca estimada, que tem sido a minha companhia nos intervalos do meio do dia e da tarde.

Pois é certo, esta caneca já está partida. Ela continua a segurar todo e qualquer líquido sem o verter, continua a ter uma tonalidade de cores vivas e estruturalmente está tão intacta como no dia que a comprei.

Mas como tinha dito, a caneca já está partida, pois a qualquer momento ela

pode ser empurrada da mesa e cair ao chão, a pega partir-se ou ser acidentalmente colocada no lixo. Acontece.

Mas ao interiorizar que a caneca já está partida, cada momento passado com a caneca é precioso. Ou não, pois uma pessoa mais pragmática não colocaria tanta importância em algo que a qualquer momento pode perder-se.

Mas onde quero chegar com esta alegoria? À semelhança da minha caneca, podemos aplicar este estado de espírito a qualquer elemento particular das nossas vidas, como por exemplo um emprego.

ENTREVISTA DE EMPREGO

Pergunte-se a si mesmo: onde é que se vê daqui a cinco anos? Dez anos? Vinte anos? Esta pergunta é absolutamente cliché e recorrente em entrevistas de emprego e é daquele género de perguntas sem respostas certas.

Claro, mesmo que não exista uma resposta certa e concreta para esta pergunta, há certamente respostas mais erradas que outras. A lógica natural desta questão é a de medir o empreendedorismo e ambição de um candidato.

Porquê recrutar alguém sem ambição nenhuma para manter um emprego ou,

no reverso da medalha, uma pessoa com tanta ambição que não teria problemas em deixar para trás o emprego a que está a candidatar-se hoje mal uma nova oportunidade, melhor, surja no dia de amanhã?

Medite neste assunto, caro leitor. A sua situação laboral pode estar estável agora, mas conta manter o emprego atual até ao dia da sua reforma? Ou será que passa cada dia a preparar-se mentalmente para que amanhã pode muito bem ser o último dia em que pode contar com um emprego estável?

E as outras pessoas que o rodeiam? Está a contar ter sempre as mesmas caras familiares à sua volta e faz tudo para que elas continuem na sua vida? Isto são tudo perguntas que levam a verdades inconvenientes e difíceis de aceitar.

Custa olhar em frente, avançar para uma nova etapa da vida, ter um currículo preparado para enviar, ter dinheiro de maneio de parte, ver amigos e colegas a fazerem o mesmo e saírem das nossas vidas. Evito olhar para trás, pensar nos currículos que não foram aceites, no dinheiro que foi mal investido e esquecer as caras familiares que ficaram pelo caminho.

“É a vida” – penso para mim mesmo. Afinal de contas, a caneca já estava partida. ■



CONCURSO FOTO FEBASE

Fotos apuradas no mês de maio



"Por ruas de Londres"
Carlos Santos



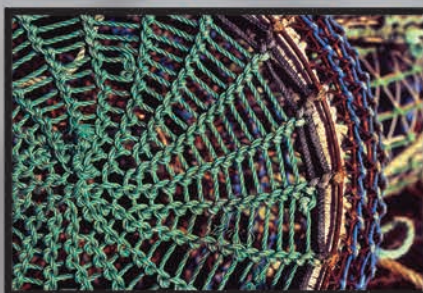
"Efeitos do tempo"
Joana Rosa



"Oops..."
José Marques



"Micro II"
José Barreiro



"Tampa de Covo"
Emanuel Pontes



"Maat, a Ponte e o Tejo"
Joana Rosa



"Coimbra ao Mondego"
Carlos Santos



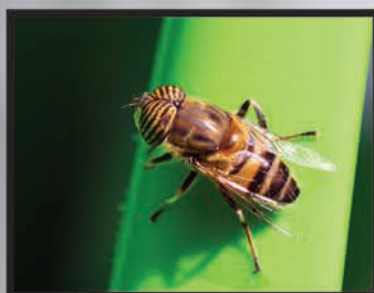
"Fim de tarde...maré baixa"
José Pinto



"Espelho meu"
Orlando Viegas



"Arte de Rua"
José Pinto



"Ao sol"
Emanuel Pontes



"OVNI"
José Pinto



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