

Diretor: Delmiro Carreira

Diretores Adjuntos: Aníbal Ribeiro, Carlos Marques, Horácio Oliveira, Teixeira Guimarães e Tomaz Braz

1.º Maio em Viseu



11

Igualdade de género na banca

Maternidade penaliza carreiras

9



ACT do setor bancário:
Febase e IC próximo
de um acordo



Ficha Técnica

Propriedade:
Federação do Setor Financeiro
NIF 508618029

Correio eletrónico: revista.febase@gmail.com

Diretor:
Delmiro Carreira – SBSI

Diretores Adjuntos:
Aníbal Ribeiro – SBC
Carlos Marques – STAS
Horácio Oliveira – SBSI
Teixeira Guimarães – SBN
Tomaz Braz – SISEP

Conselho Editorial:
Firmino Marques – SBN
Jorge Cordeiro – SISEP
Patrícia Caixinha – STAS
Rui Santos Alves – SBSI
Sequeira Mendes – SBC

Editor:
Elsa Andrade

Redação e Produção:
Rua de S. José, 131
1169-046 Lisboa
Tels.: 213 216 090/062
Fax: 213 216 180

Revisão:
António Costa

Grafismo:
Ricardo Nogueira

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

Tiragem: 61.420 exemplares (sendo
5.420 enviados por correio eletrónico)

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

21 SBC – Bancários do Centro

23 SISEP – Profissionais de Seguros

24 STAS – Actividade Seguradora

26 SBN – Bancários do Norte

29 SBSI – Bancários do Sul e Ilhas



Tomaz Braz

EDITORIAL

Espero que 2016 seja o ano de afirmação da constituição do sindicato único da Banca e Seguros, cujos representantes sejam as referências que a classe anseia e necessita para uma concertação social mais digna e justa no dominó das forças intervenientes

Reflexões de primavera

Estamos na estação mais bonita do ano, a primavera (Ciclo de Prosperidade), possibilitando ver com outros olhos vários temas que nos preocupam, entram porta adentro sem pedir licença e nada podemos fazer. Isto porque nos permitimos anular e recusamos ser mais interventivos, eis a questão. **Porquê?**

Estamos a atravessar uma fase que há muito necessitávamos: paz na política. A eleição do Presidente Prof. Dr. Marcelo Rebelo de Sousa e a sua máxima “os afetos” vieram dar outra cor e brilho à coabitação institucional (parabéns!).

Todos sentem a necessidade de se reorganizar e comungar o nosso patriotismo, a portugalidade perdida, de juntar energias positivas para encarar os dias difíceis por que estamos e vamos passar, conscientes e com verdade.

O medo, a angústia do terrorismo sem rosto no seu expoente máximo, o egoísmo e o desprezo pela vida humana assombram os nossos dias.

Estes fenómenos devem ser vistos com outros olhos: não condenar quem os executa mas sim quem os ordena, “o capital selvagem” do poder pelo poder, humilhando o seu semelhante. E deixando esta frase com significado na estrada da vida: “Nasci, vivi e morrerei com as etapas que me foram confiadas.”

Estão a aumentar os casos de agressão de filhos aos pais, de violência doméstica. Como inverter este fenómeno? Entre outras soluções, dando-lhes mais tempo do nosso tempo.

Valorizando e escutando as suas ambições, mágoas, frustrações, amores e desamores, ensinando-os a caminhar crescendo interiormente, tornando-os mais humanos com o seu semelhante.

Nos valores da família e para a família, no sofrimento do imprevisto, tornando-nos mais cristalinamente e conscientes da importância de sermos cidadãos de uma sociedade global na busca de valores perdidos.

Espero que 2016 seja o ano de afirmação da constituição do sindicato único da Banca e Seguros, cujos representantes sejam as referências que a classe anseia e necessita para uma concertação social mais digna e justa no dominó das forças intervenientes.

As bases têm responsabilidade no sucesso das suas organizações, aderindo, dando força e motivação à ação dos seus dirigentes.

O trabalho além de necessário faz-nos sentir úteis e realizados enquanto pessoas, dentro dos padrões de respeito e regendo-se pelas convenções coletivas em vigor. Por isso o momento de angústia, insegurança e medo em que vivemos leva-nos a perguntar: **Porquê?** Aqui temos uma boa questão.

Reencontramo-nos fazendo perguntas: que caminho devemos seguir? Estamos a fazer a nossa parte? Não seremos culpados pelas situações que nos atormentam? Certamente que sim...

Sejam felizes



Revisão na banca e novas adesões nos seguros

Contratação coletiva domina reunião

O ponto de situação na revisão do ACT do setor bancário e o anúncio de novas adesões de empresas à convenção dos seguros ocupou boa parte da mais recente sessão do Secretariado da Febase. O órgão aprovou ainda um documento sobre sindicalização para remeter à UGT e debateu o processo de constituição do futuro sindicato nacional do setor financeiro

Texto | Francisco José Oliveira

A reunião do Secretariado da Febase realizada no Porto no dia 30 de março começou com a aprovação da ata da reunião anterior, após o que foram prestadas informações sobre o andamento dos trabalhos relativos à atual situação da negociação do setor bancário. Neste domínio, foi revelado que a cláusula relativa ao exercício da atividade sindical está suspensa, quanto aos tempos inteiros e à promoção de dirigentes sindicais.

Já relativamente à progressão de nível, no grupo A o número total é de 16% de todos os trabalhadores que, em 31 de dezembro do ano anterior, integravam os níveis 5 a 9, e no grupo B o total é de 8% de todos os que, em período congénere, integravam os níveis 2 a 5.

Por outro lado, no que se refere às promoções por antiguidade (que não existirão na nova convenção), aqueles cuja última promoção tenha ocorrido até ao final de 2014 "mantêm o direito a progredir para o nível imediatamente superior".

TABELA SALARIAL E REFORMAS

No que diz respeito à tabela salarial, mensalidades de reforma e pensões de sobrevivência, o aumento proposto é de 0,75% e de igual percentagem para 2017, sendo que estes valores e todas as cláusulas de expressão pecuniária terão retroativos a janeiro de 2016.

Quanto às férias, a Febase propôs que "devem ser gozadas sem interrupção, salvo acordo entre a instituição e o trabalhador para o seu gozo interpolado, devendo, neste caso, ser assegurado o gozo de, pelo menos, dez dias seguidos".

No domínio das deslocações, quando, com autorização prévia da instituição, for utilizado o automóvel do trabalhador, aquela paga-lhe € 0,50 por quilómetro; o valor da ajuda de custo diária, por inteiro, em território nacional é de € 50,00, e no estrangeiro é de € 120.

Em substituição do prémio de antiguidade surge o prémio de final de carreira: "À data da passagem à situação de reforma, por invalidez ou invalidez presumível, o trabalhador terá direito a um prémio no valor igual a 1,5 vezes a retribuição mensal efetiva auferida naquela data".

A cláusula sobre a avaliação de desempenho encontra-se suspensa, porque o grupo negociador das instituições de crédito diz não haver condições para aceitar este princípio.

A Febase deu o seu acordo de princípio ao documento apresentado pelo Pelouro da Contratação, defendendo, no entanto, que seja feito mais um esforço para melhorá-lo, nomeadamente no que se refere à tabela salarial. E o ACT deverá ser subscrito simultaneamente por todos os sindicatos.

SETOR SEGURADOR

A seguir foi produzida uma breve informação sobre a atual situação vivida no contexto da contratação relativa ao setor segurador. Assim, já mais seis seguradoras aderiram à convenção que foi subscrita, estando outras cinco em vias de fazê-lo.

Vale isto por dizer que restará praticamente a AXA, uma vez que se encontra em processo de aquisição. Tendo em conta essa contingência, os Sindicatos apresentaram-lhe uma proposta de Acordo de Empresa que, no essencial, replica o ACT, embora, naturalmente, contemplando algumas adequações às especificidades ali encontradas.

1.º DE MAIO DA UGT

A reunião terminaria com um debate sobre como promover a representação da Febase no 1.º de Maio da UGT, que este ano se realizará em Viseu.

Tendo os membros presentes começado por analisar a forma como os Sindicatos da Federação se organizariam para tal e não havendo logrado obter consenso, foi decidido que cada um cuidaria da sua própria estrutura logística. ■

SINDICATO ÚNICO: ESTATUTOS E IMOBILIÁRIO

O Secretariado, antes de aprovar as contas referentes ao ano de 2015 – com um resultado líquido positivo de 41 mil euros –, tinha ainda um importante ponto na agenda: aquele que, reportando-se ao sindicato único, pretendia fazer um ponto da situação relativamente aos estatutos e analisar um parecer fiscal sobre o imobiliário dos Sindicatos.

Quanto à primeira parte, foi adiantado que a proposta de estatutos continua a ser analisada.

Já no que se refere ao segundo ponto, foi apresentada pelo SBSI uma informação sobre a criação do novo sindicato e dos procedimentos a adotar sob o ponto de vista fiscal.

O documento refletia principalmente sobre o património dos sindicatos e os impostos que relativamente nele incidirão no ato da constituição da nova organização.

Face ao documento em apreço, o secretário-geral foi mandatado para contactar os presidentes de cada um dos Sindicatos, no sentido de designarem um elemento para acompanhar o processo que se seguir.



Documento a remeter à UGT

Todos devem compartilhar encargo negocial

A Federação pretende que a central sindical encete na concertação social a negociação de uma discriminação positiva entre trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados



“A Febase não pode ficar indiferente à opinião de muitos e muitos trabalhadores sindicalizados, manifestando contrariedade pelo facto de os não sindicalizados serem igualmente abrangidos por convenções coletivas negociadas e subscritas pelos sindicatos” – enfatiza um documento sobre sindicalização, aprovado pelo Secretariado da Federação e destinado a ser remetido à UGT.

Decorrente desta realidade, o texto constata:

- O desencorajamento à sindicalização inerente ao paradigma referido, com efeito nos Sindicatos que compõem a Febase, mas certamente em muitos outros.
- Que são os trabalhadores sindicalizados, através da quotização, que suportam os encargos sindicais, nomeadamente os que são afetos à negociação coletiva.
- Que os trabalhadores não sindicalizados, que em nada contribuem para a existência dos sindicatos, beneficiam, não obstante, diretamente de direitos e de regalias que são suportados exclusivamente pelos sindicalizados.
- Que as medidas legislativas existentes, em sede de Código do Trabalho ou de incidência fiscal, pecam por timoratas, pouco diferenciadoras e até de aplicabilidade duvidosa e mesmo potenciais motivadoras de dessindicalização, pelo caráter voluntário de que se revestem, nomeadamente as que brotam do Código do Trabalho.
- A inexistência de qualquer tipo de apoio público aos sindicatos, pelo papel que desempenham na negociação coletiva e na participação cívica no elevar da cidadania e no primado da democracia.

SUPRIMIR PROCESSO DE DESSINDICALIZAÇÃO

“Por tudo isto, a que acresce a necessidade de serem tomadas medidas urgentes com vista à supressão do processo de dessindicalização que afeta todos os setores de atividade, entende a Febase ao solicitar à UGT uma intervenção atinente à correção daquelas matérias, nomeadamente através da negociação em sede de concertação social, sendo assim revista a situação, de forma a serem adotadas medidas, nos diversos quadros legais aplicáveis, sendo

assim criada uma discriminação positiva entre os sindicalizados e os não sindicalizados” – sublinha o documento.

Aquele texto acentua ainda que deverão, para tal efeito, serem estudadas e propostas as seguintes medidas:

1. Existência de apoio público, com origem no MTSSS, correspondente a financiamento, por convenção coletiva negociada e subscrita por associações sindicais individuais ou coletivas, com um rácio correspondente a um euro por cada ano de vigência da convenção, vezes o número de trabalhadores sindicalizados abrangidos.
 - a) Estimula-se, com esta medida, o exercício sindical da negociação, bem como o apoio expresso dos poderes públicos ao exercício fundamental da contratação coletiva, expresso na Constituição e nas leis da República.
2. Revisão do Código do Trabalho no n.º 4 do artigo 492, deixando de ser uma mera admissão da eventualidade de resultar da convenção coletiva o pagamento de um montante, a título de comparticipação, nos encargos de negociação, para a obrigatoriedade de, no momento da escolha contemplada no artigo 497, o trabalhador ter de participar, durante o período de vigência da convenção, com uma percentagem de 80% da quota prevista no sindicato ou nos sindicatos que outorguem a convenção, que para o efeito terão de constituir um fundo de negociação coletiva, cuja percentagem de representação será encontrada por consenso entre os sindicatos subscritores, o qual será única e exclusivamente aplicado nos custos da negociação.
 - a) Este valor deverá assumir, no que concerne ao modo de transferência para os sindicatos, as mesmas características do desconto da quota sindical, não tendo, no entanto, o tratamento fiscal que possui a quota decorrente da filiação sindical.
3. Tratamento fiscal, em sede de IRS, mais vantajoso do que atualmente existe, na dedução da quota sindical, majorando-a de forma mais expressiva. Assim, deverá passar dos atuais 50% para 150%.
 - a) Certamente que esta melhoria, cujo impacto orçamental será claramente mínimo, constituirá uma mais-valia importante no caminho da sindicalização. ■



Rescisões no Novo Banco

Sindicatos da Febase asseguram SAMS

Os associados que rescindam o contrato de trabalho com o Novo Banco devido à reestruturação em curso mantêm o direito ao SAMS, conforme ficou assegurado num acordo entre os Sindicatos da Federação e a instituição de crédito

Texto | Inês F. Neto

Os Sindicatos da Febase acordaram com a administração do Novo Banco (NB) a manutenção do direito ao SAMS a um conjunto de trabalhadores que rescinda o contrato de trabalho. Esta prerrogativa é válida para as rescisões assinadas desde março.

No documento, já assinado pelas partes, o banco compromete-se ao pagamento imediato do montante correspondente à sua contribuição de 6,5% da retribuição de cada trabalhador, valor calculado com base na metodologia utilizada na capitalização dos fundos de pensões.

A instituição assegurará ainda o pagamento da contribuição do trabalhador durante um ano. Após esse período, os interessados na manutenção do SAMS deverão assumir o 1,5% a seu cargo (valor atualizável em função da tabela salarial).

EMPRESA EM REESTRUTURAÇÃO

Este acordo veio na sequência das suas múltiplas diligências efetuadas pela Febase junto dos detentores do NB (primeiro-ministro e ministros das Finanças e do Trabalho), no sentido de evitar o despedimento coletivo e substituir essa medida por rescisões de contrato por mútuo acordo.

Nesse âmbito, Rui Riso e Carlos Silva, em representação, respetivamente, da Febase e da UGT, reuniram-se dia 22 de março com o ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social para debater a situação do Novo Banco.

Na ocasião, Vieira da Silva garantiu que o banco foi considerado empresa em reestruturação, de acordo com as normas da legislação em vigor.

Como a lei impõe, o processo foi requerido e apreciado pelo Governo, depois de ouvidos os parceiros sociais.

O reconhecimento do estatuto de empresa em reestruturação é de toda a importância para os trabalhadores do banco, pois permite o alargamento do número daqueles que podem aceder ao subsídio de desemprego se decidirem rescindir o contrato de trabalho.

Além da relevância que a questão assume em termos de rendimento para os trabalhadores que deixarem a instituição, soma-se também o facto de o período de subsídio de desemprego ter efeitos na contagem de tempo para a reforma.

E, face à garantia de Vieira da Silva, a Febase pode afiançar que todos os trabalhadores do Novo Banco que aceitem rescindir o contrato terão acesso ao subsídio de desemprego, nos termos da lei.

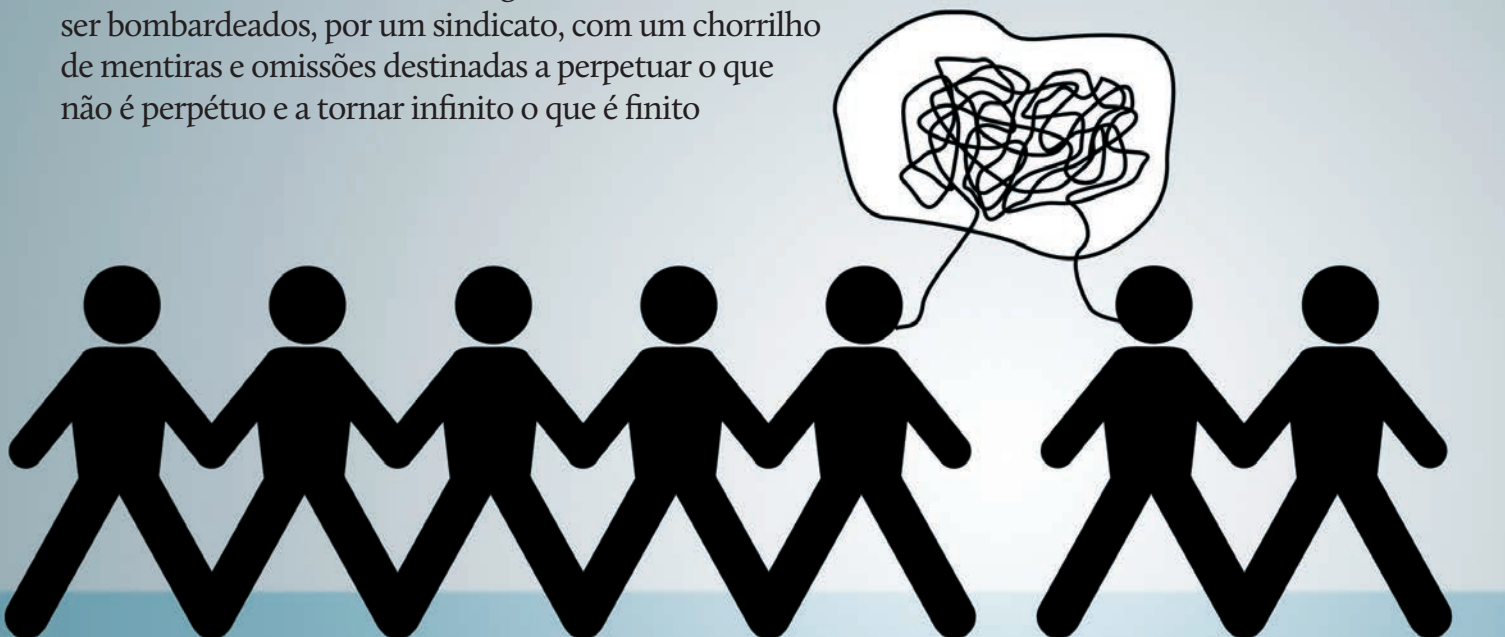
PRESSÕES INADMISSÍVEIS

Entretanto, têm chegado aos Sindicatos da Febase informações sobre a forma como está a decorrer internamente o processo, com pressões para que os trabalhadores aceitem as propostas de rescisão.

A Federação considera inadmissível esta situação e condena qualquer tipo de ação violadora dos direitos dos trabalhadores. Se tais informações se confirmarem agirá em conformidade.

A Febase aconselha todos os associados do Novo Banco a não se comprometerem com a instituição sem previamente consultarem os serviços jurídicos dos respetivos Sindicatos, que estão disponíveis para o efeito. ■

Os trabalhadores da atividade seguradora continuam a ser bombardeados, por um sindicato, com um chorrilho de mentiras e omissões destinadas a perpetuar o que não é perpétuo e a tornar infinito o que é finito



A verdade opõe-se à mentira

Esperançados que uma mentira mil vezes repetida se transforme em verdade, qual Goebbels dos tempos modernos, continuam os trabalhadores da atividade seguradora a ser bombardeados por um sindicato com um chorrilho de mentiras e omissões destinadas a perpetuar o que não é perpétuo e a tornar infinito o que é finito. Esse sindicato tem tido sempre, mas sempre, o famigerado e moribundo CCT de 2008 em pano de fundo.

Porque até hoje não foram capazes de responder às questões antes colocadas, voltamos a elas, não seja o caso de, por alguma distração, não as terem lido anteriormente. Mas não podemos deixar de aproveitar a oportunidade, até por algumas das coisas que entretanto os defensores do moribundo CCT 2008 têm escrito, para acrescentarmos novas questões.

PERGUNTAS SEM RESPOSTA

Voltemos então às mais antigas, ainda não respondidas, e a algumas novas:

Pergunta n.º 1 – Por que mentem aos seus associados, mas igualmente aos trabalhadores em geral, informando que o moribundo CCT de 2008 nunca acabará, quando na sentença do Supremo Tribunal de Justiça, que decidiu então pela não caducidade à luz da legislação anterior a 2009, está dito que caducou o n.º 1 da cláusula 3.ª desse CCT?

Pergunta n.º 2 – Por que não informam que após aquela sentença a APS desencadeou novo pedido de caducidade, ao abrigo do Código do Trabalho de 2009, cujo prazo conduziu ao fim do período de sobrevivência em 2016?

Pergunta n.º 3 – Acrescendo ao indicado: qual é o efeito no moribundo CCT de 2008 da extinção voluntária, enquanto associação de empregadores, da APS, publicada no passado mês de novembro, que levou a DGERT a arquivar o procedimento de conciliação que estava ali a decorrer?

Pergunta n.º 4 – O que vai acontecer, a partir de 2016, aos seus associados se não conseguirem de imediato negociar

um instrumento regulador das convenções de trabalho, ou aderirem ao ACT agora publicado?

Pergunta n.º 5 – Por que é que, nunca tendo respondido ao ponto 3 deste texto, informam agora ter enviado diretamente para as Seguradoras propostas de aumentos salariais e atualização do subsídio de almoço?

Pergunta n.º 6 – Quanto vale por mês, e já agora por ano, quer este ano quer no próximo, a diferença do subsídio de almoço recebido pelos seus associados e o recebido pelos associados dos sindicatos que negociaram?

Pergunta n.º 7 – Os nossos associados terão os seus salários atualizados em 2016 e 2017. Qual o aumento salarial em 2016 e 2017 para os seus associados?

Pergunta n.º 8 – Que sistema de complemento de reforma têm os seus associados admitidos na atividade seguradora depois de 1995?

Pergunta n.º 9 – Qual o valor já depositado na conta do Plano Individual de Reforma dos filiados nos sindicatos outorgantes admitidos a partir daquela data e quanto nela será depositado anualmente até à data em que se reformarem por força do CCT de 2012 e do ACT 2016?

Pergunta n.º 10 – Que apoio escolar obrigatório têm os filhos dos seus associados?

A PRÁTICA VENCE

Por tudo isto e porque só a verdade é revolucionária, bom seria que pautassem a intervenção por uma verdadeira e desinteressada defesa dos seus associados e não acontecesse como já aconteceu, em situações laborais ocorridas em Lisboa e no Porto, onde foi necessária a intervenção jurídica dos advogados dos Sindicatos da Febase, que igualmente defenderam os interesses dos associados daquele sindicato por terem sido abandonados quando mais precisavam do seu apoio.

O sindicalismo não se apregoa, pratica-se! ■

Febase e IC estão na fase final das negociações sobre a revisão total da convenção coletiva. O momento é de procurar entendimento nas últimas questões pendentes

Texto | Inês F. Neto

Novo ACT próximo do acordo

Depois de quase quatro anos de intensas negociações, a Febase e as instituições de crédito (IC) subscritoras da convenção coletiva do setor bancário estão prestes a concluir o processo.

Na sessão de 31 de março, as partes estiveram a debater alguns temas ainda pendentes para o acordo de princípio final. Quando tal acontecer, o documento será submetido à apreciação e votação dos órgãos próprios das estruturas sindicais.

O objetivo da Febase e das IC é chegar ao texto final durante este mês de abril.

Entre as matérias ainda em discussão, na última sessão chegou-se a entendimento em algumas. São exemplo:

- Os valores das ajudas de custo nas deslocações em Portugal e no estrangeiro;
- O direito à próxima promoção por antiguidade prevista no ACT em vigor mantém-se para os trabalhadores cuja última promoção tenha ocorrido até 31 de dezembro de 2014, se entretanto não foram promovidos por mérito;
- No caso de férias interpoladas, tem de ser gozado um período mínimo de dez dias úteis consecutivos (no atual ACT são 13);
- Relativamente ao SAMS, será finalmente retirado o adverbio “enquanto”, que desde a sua constituição faz depender a existência dos serviços médico-sociais dos bancários da criação do Serviço Nacional de Saúde – o que até agora tem deixado a porta aberta para que qualquer banco possa terminar com a sua contribuição para o SAMS. O novo n.º 1 da cláusula acaba com esta conexão.

MATÉRIAS (AINDA) SEM CONSENSO

Para as partes chegarem a um acordo final, é preciso encontrar soluções para alguns temas ainda discordantes.

Depois da sessão de 31 de março, ficaram por resolver principalmente quatro questões: avaliação de desempenho, percentagem do aumento na tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, crédito à habitação e exercício da atividade sindical.

Quanto à avaliação de desempenho, as IC continuam reitentes à inclusão no ACT de uma cláusula sobre o tema. Pelo contrário, a Febase considera-o fundamental, dada a importância de assegurar a transparência num processo com implicação nas promoções por mérito, que será o único critério para a progressão na carreira. Na reunião, a Federação deixou claro que esta matéria é para os sindicatos um ponto de honra, sob pena de a sua não-aceitação criar sérias dificuldades para a conclusão de um acordo.

Por outro lado, os 0,75% de aumento salarial em cima da mesa é considerado insuficiente pela Febase, que gostaria de ver esta percentagem subir.

O regulamento do crédito à habitação está ainda em aberto, estando a Federação a preparar uma versão, que seja considerada mais justa pelas partes, não estando em causa, no entanto, os 65% da taxa de referência.

Por fim, a questão relativa ao número de trabalhadores requisitados para integrarem as estruturas sindicais também está pendente, sobretudo no que diz respeito às instituições onde a representação sindical é menor. A Federação ficou de apresentar nova proposta numa próxima sessão.

A troca de propostas escritas para dirimir as discordâncias continuará até à sessão seguinte, agendada para 12 de abril.

Depois de resolvidas todas as divergências ainda presentes, um grupo restrito com elementos de ambas as partes iniciará um intenso trabalho de revisão e numeração do clausulado, para que o documento final possa ser apresentado. ■

UGT
PORTUGAL

CRESCIMENTO, EMPREGO E IGUALDADE

1º MAIO 2016
VISEU

PAVILHÃO MULTIUSOS
ABERTURA: 10:00

ANIMAÇÃO CULTURAL

Hi-Fi
energy music

MAIS E MELHOR JUSTIÇA SOCIAL
EM DEFESA DO SNS
PELA SEGURANÇA SOCIAL PÚBLICA
POR MELHORES SALÁRIOS
POR TRABALHO DIGNO

MUNICÍPIO DE VISEU



Viseu acolhe 1.º Maio da UGT

Continuando a aposta na descentralização, este ano a central sindical comemora a efeméride na cidade de Viseu. A Febase está a planear tudo para que os seus associados possam participar neste importante dia

Texto | Pedro Gabriel



As comemorações do ano passado, no Porto

Depois do Porto, Viseu foi a cidade escolhida para as comemorações do Dia do Trabalhador da UGT. Na efeméride mais importante e simbólica para o trabalhador, a concentração será no Pavilhão Multiusos, com abertura de portas a partir das 10h00. Também no pavilhão será servido o tradicional almoço, numa alegre e saudável demonstração de convívio como já vem sendo hábito. A animação musical e cultural será igualmente uma constante ao longo do dia.

Com o lema "Crescimento, Emprego e Igualdade", o primeiro dia de maio é mais uma jornada que concilia festa e luta e onde não faltarão as habituais intervenções sindicais, das quais se destacam a do secretário-geral Carlos Silva e a da presidente Lucinda Dâmaso.

Dos pontos mais importantes de debate não faltarão a luta por mais e melhor justiça social, pelo Sistema Nacional de Saúde, pela Segurança Social pública, por melhores salários e por mais trabalho digno.

FEBASE MARCA PRESENÇA

Como habitualmente, a Febase estará presente no Dia do Trabalhador, assegurando transporte em autocarro aos seus associados para que ninguém falte à chamada.

Na zona de Lisboa, os autocarros partem do Centro Clínico do SAMS, em Lisboa, e caso o número de inscrições seja considerável poderão sair autocarros de Faro, passando por outras localidades.

O mesmo acontece no centro do País, onde está prevista a saída de Leiria para Viseu, e também na zona norte, onde ainda não está definido o ponto de partida.

Os interessados que pretendam usufruir deste apoio devem manifestar a sua intenção junto dos Sindicatos a que pertencem para que sejam devidamente contemplados os lugares nos autocarros. ■



Por uma Europa progressista e social

O secretário-geral da UNI, Philip Jennings, lançou o desafio aos sindicatos para que lutem em conjunto por uma Europa cada vez menos desigual. A Febase esteve presente na conferência de Roma

Texto | Pedro Gabriel

A 4.ª conferência da UNI Europa realizou-se de 14 a 16 de março, em Roma. No mesmo local mas no dia 12, decorreu a 5.ª conferência da UNI Europa Mulheres. Em representação da Febase e de Portugal estiveram presentes o presidente e o vice-presidente do SBSI, Rui Riso e Horácio Oliveira, respetivamente, e o presidente do SBC, Aníbal Ribeiro, bem como Cristina Trony, coordenadora do GRAM/SBSI.

Na sua intervenção, o secretário-geral da UNI Global Union desafiou os sindicatos presentes a “fazer acontecer” na luta por uma Europa mais equitativa e com uma componente social mais forte.

“A Europa não é sobre como melhorar os lucros das empresas, é sobre nós – os seus membros e o seu povo”, referiu Philip Jennings.

Numa altura em que os sindicatos se encontram cada vez mais sob ataque, numa tentativa de tentar limitar o seu raio de ação, Jennings alertou para os perigos de não agir. “Estamos juntos nesta luta, na Europa e no mundo. Quando os sindicatos mais fortes do mundo estão sob ataque, que esperança há para eles?”, questionou.

MUDAR O MUNDO

Philip Jennings fez questão de relembrar os casos de sucesso alcançados até aqui como as metas de desenvolvimento sus-



tentável, o acordo climático global ou o acordo de Bangladesh. “We are in the business of changing the world. We are not intimidated by the challenges we face. We make it happen. Don’t doubt for a moment we can do it.” (“O nosso negócio é o de mudar o mundo. Não nos intimidamos com os desafios que enfrentamos. Nós fazemos acontecer. Não duvidem que o conseguimos fazer.”), referiu o secretário-geral da UNI. A terminar, o secretário-geral não se esqueceu da situação da Síria, pedindo paz naquele território e reafirmando também o desejo da UNI num processo de paz entre Israel e Palestina, revelando que ambos teriam representação na UNI Europa.

ESFORÇO RECOMPENSA PORTUGAL

O trabalho que Portugal, nomeadamente os Sindicatos da Febase, tem vindo a desenvolver no fórum da UNI Europa foi reconhecido na conferência. Além de manter as posições na estrutura, o País passou agora a partilhar com a Grécia um lugar de efetivo, em regime de rotatividade bienal, na área 3 da UNI Europa.

A Grécia fará o lugar até 2018, ano em que dará lugar a Portugal, que o ocupará até 2020. ■

Fórmulas, cálculos e raciocínios na pensão de reforma do pensionista bancário

Num processo, os tribunais do Trabalho e da Relação confirmaram que o cálculo *pro-rata* puro ressalva os interesses e direitos dos trabalhadores, que vêm reconhecida a integração na sua esfera jurídica de parte de descontos efectuados para outras previdências

Texto | Ricardo Clara*



Terreno fértil para discussão tem sido aquele que pretende entender a fórmula justa de cálculo do valor que o pensionista bancário tem que entregar ao banco em cumprimento das cláusulas 115 do ACT para o Grupo BCP, ou 136 do ACT para o Sector Bancário, da pensão que este percebe da Segurança Social ou da Caixa Geral de Aposentações.

Esta matéria, que assume diversas variantes de abordagem, tem vindo a ser discutida nos tribunais portugueses, tendo recentemente o SBN visto vingar, já em duas instâncias após a confirmação do Tribunal da Relação do Porto, a tese que pugna como sendo a de maior justeza legal e constitucional. De facto, um associado deste Sindicato procurou os Serviços Jurídicos em virtude de um diferendo que mantinha com o BCP, queixando-se que o mesmo lhe deduzia a totalidade da pensão de reforma que auferia da Segurança Social. Teve o nosso associado uma carreira contributiva com 3 momentos distintos de descontos: i) 5 anos de Serviço Militar Obrigatório; ii) 37 anos de descontos para a CAFEB; iii) 2 anos e 7 meses de descontos para a Segurança Social enquanto trabalhador bancário, após a integração daquela nesta.

O BCP alegou que tinha direito a fazer seu não só o montante que adiantou na pensão de reforma do associado, nos termos da cl.ª 115 do ACT para o Grupo BCP, mas também o tempo de Serviço Militar Obrigatório. É nosso entendimento que ao banco não assiste razão, devendo ser efectuado um cálculo *pro-rata* (ou regra de 3 simples pura) onde se encontre o peso dos 2 anos e 7 meses de descontos para a Segurança Social na pensão de reforma que lhe foi atribuída pela Previdência, que partia de uma totalidade global de 8 anos de descontos para a taxa de formação da pensão (que, no caso, levaria a que o banco tivesse direito a fazer seu o valor respeitante a 37,5% da pensão da Segurança Social, e não a totalidade).

DECISÕES JUDICIAIS

Com pontos de vista antagónicos, não restou alternativa que não fosse a de submeter ao crivo judicial esta querela, de modo a esclarecer se o banco poderia fazer

seu o valor que o associado auferia pelo tempo de Serviço Militar Obrigatório que prestou antes da entrada na banca. Em sentença de primeira instância, o Tribunal de Trabalho deu razão ao associado do SBN, condenando o banco a pagar-lhe o diferencial entre a totalidade da pensão e os referidos 37,5% a que tem direito, desde a data da atribuição da pensão até ao trânsito em julgado, e no futuro proceder ao cálculo já descrito.

O banco não se conformou com a sentença e recorreu para o Tribunal da Relação do Porto, recurso considerado improcedente, mantendo-se a sentença de primeira instância e a decisão de devolver ao associado as quantias que lhe pertencem, bem como proceder ao cálculo que desde o início advogamos.

Ainda que com as naturais reservas de um processo judicial que flui calmamente para o seu fim, encontramos nestas decisões dois fulcrais entendimentos e raciocínios que dizem respeito à partição de esforços entre os bancos e os trabalhadores que passaram à situação de reforma ao abrigo daquelas cláusulas.

Numa primeira abordagem, a confirmação de que o cálculo *pro-rata* puro ressalva os interesses e direitos dos trabalhadores, que vêm reconhecida a integração na sua esfera jurídica de parte de descontos efectuados para outras previdências. Numa segunda abordagem, a essencial defesa do tempo que os trabalhadores prestaram de Serviço Militar Obrigatório, muitos deles em condições de especial perigosidade, e que serve de base para o apuramento da taxa de formação da pensão de reforma – tempo esse que está umbilicalmente enraizado na pensão de reforma a ser atribuída pelos tradicionais Sistemas de Previdência.

Estamos em crer que está dado o tiro de partida para que, após vários dissabores dos pensionistas, alguma elementar Justiça comece a ser repostada pelos Tribunais portugueses. ■

*Advogado do SBN

O autor escreve ao abrigo da ortografia antiga



Caminhadas Febase

Fevereiro rima com caminheiro

A chuva pode ter vencido a primeira batalha, mas certamente não venceu a guerra. Fevereiro foi mês de duas caminhadas, ambas abençoadas pelo sol

Texto | Pedro Gabriel

Depois de uma falsa partida, adiada devido às condições climáticas, foi com enorme regozijo que os caminheiros se encontraram a 13 de fevereiro para uma caminhada pela Serra de Montejunto. O dia de céu azul e solarengo trouxe ainda mais disposição para o passeio que se adivinhava bastante produtivo.

Feito o habitual briefing, deu-se início à caminhada, com os primeiros metros a ficarem marcados por uma subida íngreme até ao topo da serra, o que afastou qualquer réstia de frio que pudesse haver. As faces rosadas dos caminheiros demonstraram que o "aquecimento" inicial deu bastante jeito.



Já no topo da serra foi possível contemplar a bela paisagem verde, que fez disparar os primeiros flashes dos fotógrafos de serviço.

O Caminho dos SS tem a extensão de 12 quilómetros, sendo que os últimos são feitos em trilho, sempre a subir até à famosa fábrica do gelo.

Apesar do cansaço visível dos caminheiros, ainda houve força para uma visita guiada à fábrica, onde foi possível escutar os pormenores de funcionamento daquele espaço, explicados por uma guia.

No final era visível a satisfação dos participantes por mais uma etapa concluída e foram muitos os que mostraram disponibilidade para participarem em mais iniciativas.

PASSEIO COM SABOR

O mês não se despediu sem antes presentear-nos com mais uma caminhada, desta feita no dia 22, na Quinta da Bacalhôa.

Os receios de uma caminhada molhada rapidamente se desvaneceram quando os caminheiros chegaram ao ponto de encontro. A chuva parou e deu lugar ao céu azul.

À semelhança da caminhada anterior, também esta teve uma extensão de 12 quilómetros, percorridos por várias aldeias e povoações na zona de Vila Nogueira de Azeitão.

Os caminhos rurais e estradas de terra batida foram uma constante pelos vales do Parque Natural da Serra da Arrábida.

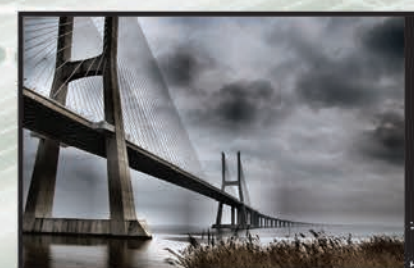
Feita a caminhada, foi tempo de receber a recompensa. Indumentária trocada e iniciou-se uma visita pela Quinta da Bacalhôa, onde uma guia explicou o vasto espólio do comendador Joe Berardo, assim como várias técnicas de preservação do vinho.

No final da visita houve tempo para uma prova de vinhos. A esmagadora maioria ficou rendida e viu-se "obrigada" a adquirir algumas garrafas para um dia abrir e recordar mais uma bela iniciativa das Caminhadas Febase. ▶



CONCURSO FOTO FEBASE

Fotos apuradas no mês de março



"Manhã de inverno"
Manuela Viola



"Bailado ao entardecer"
Carlos Santos



"La bodega"
Jorge Araújo



"Flor do prado"
José António Guimarães



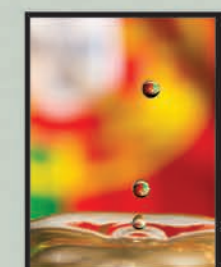
"Pink..."
Domingos Silva



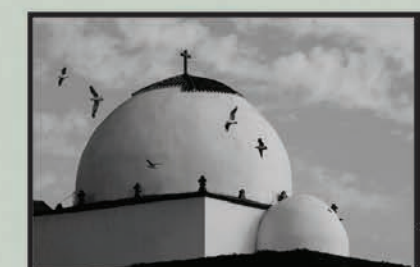
"Abandoned"
João Carvalho



"Gentes da terra"
Paula Forreta



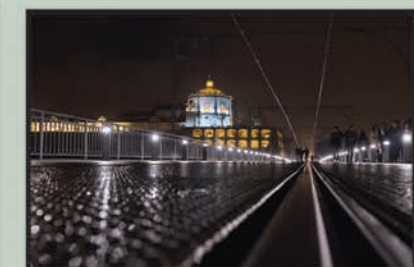
"Gotas de orgulho"
Rui Gonçalves



"Capela do Socorro"
Emanuel Pontes



"Para além do mar"
Cristina Mestre



"A linha"
José Pinto



"Reflexos urbanos"
Carlos Santos

Apoio à família prejudica mulheres

As teias invisíveis da discriminação



Textos | Elsa Andrade

“O grande desafio atual das organizações – designadamente no setor bancário – é o de conciliar as exigências de uma competitividade cada vez mais exigente com os direitos fundamentais dos trabalhadores”, refere Glória Rebelo nas considerações finais da investigação, que dá voz à discriminação sentida pelas bancárias.

Conhecer a realidade, ir além da lei e perceber através das mulheres as subtilezas da aplicação das normas das convenções coletivas foi o principal objetivo dos Sindicatos dos Bancários da Febase – SBSI, SBC e SBN. Ou

seja, obter dados concretos sobre o progresso das mulheres no setor e aferir a evolução das carreiras motivou a promoção do estudo “Igualdade de Género na Banca”. Financiada pela UGT, a investigação foi coordenada pela Professora Glória Rebelo, do Centro de Estudos Dinâmia, do Instituto Universitário de Lisboa – ISCTE.

O estudo qualitativo dirigido por Glória Rebelo foi baseado em entrevistas a 30 bancárias e pretende ser um contributo para a elaboração de estratégias de intervenção e criação de medidas destinadas a promover a igualdade real no trabalho.

A primeira conclusão é que as mulheres sentem-se discriminadas na banca, considerando que a maternidade e o apoio à família – que quase sempre recai sob sua responsabilidade – prejudica a progressão na carreira.

Igualdade de género na banca

Num País com um grave problema demográfico e uma baixíssima taxa de natalidade, as empresas portuguesas persistem em colocar entraves à conciliação da vida profissional e familiar – e o setor bancário não escapa a esta triste realidade. Como sempre aconteceu, as mulheres são as principais vítimas. Estas são algumas das conclusões da investigação “Igualdade de Género na Banca”, coordenada por Glória Rebelo para a Febase

“Sendo necessário pensar uma nova governance, a ideia de proporcionar às mulheres oportunidades de conciliação com a vida familiar e de equitativa progressão na carreira assume-se prioritária. Urge gerir quotidianamente a política de recursos humanos, numa conceção de sustentabilidade e não apenas numa lógica financeira. Um acesso a cargos de topo – direções e administrações – mais diversificado, mais feminino, pode contribuir para gerar valor acrescentado, em virtude dessa diversidade”, salienta a investigação.

E embora os bancos outorguem a possibilidade de conciliar a vida profissional com a vida familiar e pessoal, uma invisível teia de decisões acaba por cortar a ascensão profissional das mulheres.

“A maioria das entrevistadas considera que a instituição bancária empregadora permite conciliar a vida profissional com a vida familiar e pessoal, facilitando a assistência a familiares (descendentes e ascendentes), sendo que quem mais usufrui das possibilidades de assistência à família são as mulheres, situação essa que – paradoxalmente – se repercute na sua progressão na carreira, penalizando-as a este nível”, refere o estudo.

FLEXIBILIZAÇÃO NEGATIVA

A flexibilização da organização do tempo de trabalho, com a consequente tendência para o prolongamento da jornada além do horário, veio introduzir uma afetação negativa dos interesses das mulheres, “desvantagem que os trabalhadores tenderão a aceitar” face à vontade “de manter o emprego, sejam quais forem as compensações oferecidas e os constrangimentos sofridos”.

O QUE ELAS DIZEM

Durante as entrevistas para o estudo, as bancárias disseram o que pensavam e sentiam sobre a igualdade de género na banca, socorrendo-se preferencialmente da sua experiência, mas também do que observam nos locais de trabalho. Eis algumas frases:

“Por ser mãe – pelas ausências a que era obrigada –, porque temos que trabalhar sempre em dobro para provar que somos tão ou mais capazes do que qualquer pessoa que trabalhe connosco do sexo masculino. Aliás, a grande maioria das promoções, progressões – basta olhar para a administração do meu banco – não são do sexo feminino”;

“É muito complicado – podemos chegar às 21h, podemos chegar às 22h, podemos chegar à meia-noite – transtorna. Principalmente pessoas com filhos pequenos, é péssimo”;

“As mulheres têm muitas dificuldades pelo facto de serem mães, são prejudicadas por causa das faltas (...) de assistência às crianças, porque desde que as crianças nascem (...) as mães são sempre muito mais prejudicadas do que os pais porque tem que ter uma assistência diferente”;

“Há a questão da precariedade no trabalho porque hoje em dia ninguém entra como efetivo e especialmente as mulheres vão adiar a maternidade”;

EXIGÊNCIAS

“Nós, mulheres, temos que provar muito mais que somos capazes, que temos disponibilidade, mais do que os homens”;

“Todos os dias fico uma, duas horas, e não ganho mais um tostão por isso. E quando quero sair às 17h ainda tenho que estar a dizer que vou sair mais cedo, quando excede o meu horário”;

“Estamos numa fase de reestruturação da banca. Como cada vez há mais gente a sair, quem lá está tem uma sobrecarga de trabalho e então sai mais tarde, e cada vez mais tarde”;

“Conheço colegas que estão anos sem efetivarem, trabalham imensas horas e têm um salário muito baixo. Realmente são mão-de-obra barata”;

ESTEREÓTIPOS

“Estamos a falar dum problema cultural e demora muito tempo a conseguirmos fazer alguma coisa por isso. O ideal seria incutir nas pessoas que realmente tanto precisamos dos homens como das mulheres e que não haveria necessidade desta desigualdade”;

“Acima de tudo uma avaliação justa – conhecer o trabalho, a dedicação das pessoas e fazer uma avaliação correta das suas capacidades. A partir do momento que as pessoas são comparadas com os mesmos critérios de igualdade, sem distinção. Se as coisas forem feitas de forma honesta conseguimos alcançar essa igualdade”;

QUOTAS

“Principalmente no nosso mundo financeiro, que é maioritariamente de homens, a quota deve-se aplicar e não só para as mulheres”;

“As quotas são um mal necessário. Infelizmente só concordo com as quotas por causa disso, acho que a sociedade regrediu nesse aspeto. Estávamos a ir muito bem nos anos 1960-1980 mas depois, nos anos 1990, acho que houve uma regressão qualquer”.



Como assumem consensualmente as entrevistadas, “esta posição de fragilidade e de constrangimentos das mulheres apresenta uma dimensão que pode conter a conciliação com a vida familiar”.

Uma propensão que se acentua no atual contexto de crise económica e de emprego, de precariedade laboral. Estas novas exigências de tempo influenciam a vida dos que ficam e pressiona as suas condições de trabalho.

A maioria das entrevistadas ou tem isenção de horário ou realiza trabalho suplementar, situações que implicam o prolongamento do período normal de trabalho, com repercussões na vida pessoal e familiar, penalizando o tempo para a família.

A DIFÍCIL MUDANÇA DE MENTALIDADES

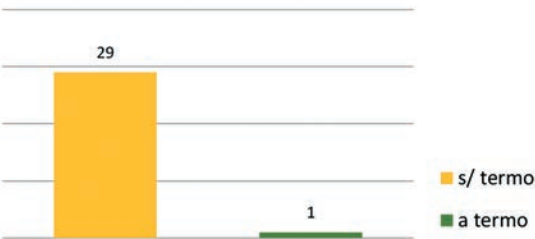
Ditando a experiência que o mais difícil de alterar são as mentalidades, não é de todo surpreendente que as entrevistadas revelem a persistência de estereótipos de género nas chefias masculinas relativamente ao trabalho das mulheres, associados sobretudo à maternidade e às ausências por assistência à família, seja aos descendentes ou aos ascendentes.

A discriminação acentua-se por considerarem que as bancárias nem sempre estão disponíveis para trabalhar

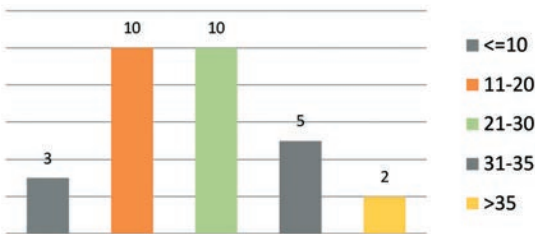
FACILITAR A CONCILIAÇÃO

Tipos de medidas	Gestão de Tempo de Trabalho	Apoio a necessidades familiares
Férias	Férias anuais	Licença Parentalidade / Licença s/ vencimento
Organização do Tempo de Trabalho	- Evitar jornadas de trabalho longas e trabalho suplementar - Horários flexíveis - Trabalho em regime de Tempo Parcial	
Local de Trabalho	Teletrabalho	Teletrabalho a tempo parcial por tempo indeterminado
Estruturas de Apoio	- Creches para crianças - Centro de apoio a idosos - Cantinas nas escolas - Programas de ATL nas escolas	

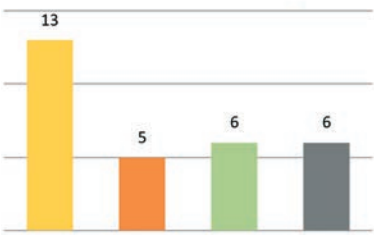
CONTRATO DE TRABALHO



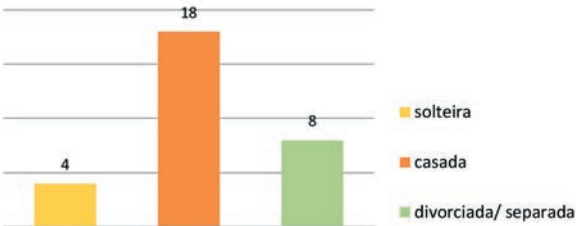
ANTIGUIDADE (ANOS)



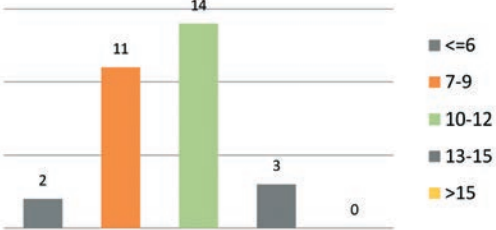
CATEGORIA



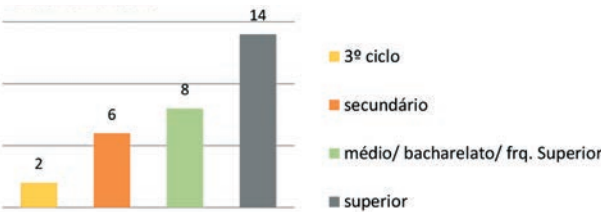
ESTADO CIVIL



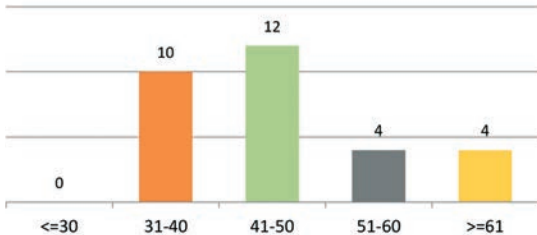
NÍVEL REMUNERATÓRIO



ESCOLARIDADE



IDADE



NÚMERO DE FILHOS



além do horário, face à necessidade de conciliar vida profissional e vida familiar.

Relevante é o facto de as mulheres serem conscientes de que a maternidade, as responsabilidades familiares e a menor disponibilidade para estar sempre presente além do horário normal de trabalho têm sido fatores penalizadores na sua progressão profissional.

O estudo refere que uma “ampla maioria de entrevistadas” entende que a discriminação decorre “do facto de assumir responsabilidades familiares” – e por isso já foram “vítimas de discriminação, em especial ao nível da progressão na carreira e de direitos sociais” – e não devido à “falta de capacidades profissionais” como a capacidade de trabalho, liderança ou coordenação de equipas. Por isso a sua afirmação nos bancos exige “um duplo esforço”.

No entanto, a maioria das bancárias reconhece uma evolução positiva no setor no que diz respeito à igualdade de género, pois se há uns anos as oportunidades eram dadas aos homens, hoje verifica-se algum equilíbrio.

Mas para uma efetiva afirmação da igualdade de género, torna-se prioritário uma “mudança de mentalidades” por parte das chefias.

Uma forma de acelerar a igualdade de género no trabalho poderia ser a introdução de quotas. A maioria considera-a “um elemento encorajador para reforçar a participação feminina no acesso a cargos de topo, de forma a possibilitar a igualdade de género, designadamente em cargos de direção e administração”.

Mesmo as que demonstram alguma reserva à aplicação de quotas “admitem que estas podem ter efeitos benéficos na ação de sensibilização”, uma forma de provocar a necessária mudança de mentalidades.

LENTA FEMINIZAÇÃO

Como a investigação evidencia, as atitudes e comportamentos discriminatórios no trabalho não foram ainda erradicados.



“Estamos perante uma lenta feminização da progressão na carreira e do acesso a cargos de topo na tomada de decisão no setor bancário”, refere o estudo coordenado por Glória Rebelo, adiantando:

“As desigualdades apresentam uma natureza histórica e estrutural, pelo que todo o esforço para as contrariar pressupõe uma atitude permanente e ativa na adoção e implementação de medidas concretas que contribuam, de forma progressiva, para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres nas diversas dimensões do trabalho”.

Valorizar o trabalho feminino, lutar contra os estereótipos de género nas empresas e reforçar o diálogo institucional – em particular com os sindicatos que acompanham estas questões – é fundamental para se alcançar uma sociedade mais igualitária, mais justa e mais solidária. ▶

À conquista da cidadania plena



Tem sido uma longa marcha, a das mulheres para se afirmarem em todas as esferas da sociedade, da vida pública ao mercado de trabalho

Depois de longo tempo afastadas da vida pública, as mulheres foram conquistando, a pouco e pouco, o seu lugar em todas as esferas da vida social.

Ao invés das mulheres de gerações precedentes, hoje elas são mais exigentes em relação ao seu percurso profissional e ao seu papel na sociedade. Esta “verdadeira democratização”,

como a define Glória Rebelo, no acesso a melhores condições de vida e no ingresso no mercado de trabalho tem vindo a repercutir-se no perfil da mulher atual.

Mas esta promoção da igualdade de género suscita alguns desafios, nomeadamente no que se refere à conciliação da vida profissional e pessoal. Em Portugal, onde o aumento da esperança média de vida se alia ao declínio da fecundidade e ao adiamento da natalidade, o envelhecimento da sociedade é evidente, comprometendo seriamente o desenvolvimento sustentável.

Como salienta o estudo, “está em causa a capacidade de a sociedade gerir um equilíbrio sustentável no que respeita à participação feminina no trabalho”.

Embora a evolução da igualdade entre homens e mulheres seja uma realidade, não é ainda total, especialmente no mercado de trabalho. Mantêm-se certas disparidades que a lei não conseguiu ainda apagar da prática interna das organizações.

O caminho para uma efetiva coesão social exige a sensibilização de todos para a problemática da igualdade de género e não apenas medidas legislativas – conquanto estas tenham sido de suma importância.

Na verdade, desde a entrada em vigor da Constituição de 1976 foram aprovados diversos diplomas relativos à temática da Igualdade e Não Discriminação.

Com a aprovação do Código do Trabalho foram efetuadas transposições de Diretivas do Conselho e do Parlamento Europeu, nomeadamente as de “Igualdade e Não Discriminação”, “Igualdade e Não Discriminação em função do sexo” e “Trabalho igual, salário igual”.

INSERÇÃO NA ECONOMIA

A inserção das mulheres na economia e nas empresas registou avanços notórios. Na maioria dos países desenvolvidos, elas representam hoje cerca de 50% da força de trabalho.

Mas “ainda que as mulheres sejam maioritárias nos quadros de pessoal das organizações, tardam a aceder aos cargos dirigentes”, assinala a investigação dirigida por Glória Rebelo, sublinhando que “mesmo sendo maioritárias em termos do conjunto dos recursos humanos, a rarefação de mulheres é visível ao nível das chefias”.

Três fortes obstáculos tendem a travar-lhes a carreira: a maternidade associada à baixa mobilidade geográfica, a cultura/mentalidade que acompanha o exercício de certas profissões ou setores, e a fraca proporção de mulheres oriundas de algumas áreas do saber, como as engenharias.

De facto, “independentemente do seu perfil académico, existem setores da sociedade e da economia em que as mulheres estão sub-representadas e outros em que elas estão sobre-representadas e o fenómeno de acantonamento das mulheres a certas áreas sociais e a certas categorias socioprofissionais é, hoje, ainda, muito presente”, refere o estudo.

Ou seja, permanecem desigualdades estruturais ao nível da segregação do mercado de trabalho, tanto no que se refere à contratação como aos salários.

E se é verdade que cada vez mais mulheres entram no mercado de trabalho, não o é menos que elas estão mais sujeitas ao desemprego, sendo elevado o risco de pobreza e de exclusão social. ▶

Terrorismo

Esta globalização mata

Os recentes atentados na Bélgica e no Paquistão transformaram a Páscoa numa data de horror e voltaram a ensombrar a esperança num mundo em paz. Ocasão para retornar a uma reflexão já aqui deixada

Texto | Carlos Calçada*

OMundo está a entrar numa situação bastante grave e complicada. Por esse motivo, várias testemunhas – incluindo o Papa Francisco – consideram estarmos a caminhar para a terceira guerra mundial.

Esta primeira nota servirá para analisarmos a grande crise dos refugiados – e temos refugiados da Síria, da Líbia, do Iraque e de outros países africanos.

O problema do Médio Oriente é uma guerra dita religiosa, inspirada na al-Qaeda e dando origem a ex-islamistas e a jihadistas. O jihadista britânico Hassan Butt faz um apelo veemente à renúncia ao terror, afirmando que matar em nome do Islão não é mais do que um anacronismo.

Os radicais afirmam que é permitido a qualquer muçulmano destruir um ser hu-

mano, onde se inclui a traição e a cobardia de matar civis. Quero mostrar a complexidade deste problema, onde se nota a separação entre muçulmanos que querem viver uma vida normal e praticar pacificamente o Islão e os que se apropriam, para fins políticos, do Corão e dos Ahadith (corpo de leis, lendas e histórias sobre a vida de Maomé). Estes últimos desenvolveram uma ideologia política radical, o islamismo, que em extremo violento, o jihadismo, usa o terror.

Os jihadistas não têm qualquer problema em matar e matarem-se. A que se deve a situação grave no Médio Oriente e o surgimento dos jihadistas? Em minha opinião, deve-se única e exclusivamente ao problema da falta de respeito por parte do

grande capital em relação ao ser humano, pois os capitalistas deixaram de considerar o homem como ser humano, mas como matéria que se pode explorar e deitar fora.

Parafrazeando o Sumo Pontífice, “esta globalização mata”. A situação financeiro-económica vai-nos condicionando.

O mundo está a viver uma crise muito grande de valores humanos e sociais e com uma crueldade espantosa. Não tenho dúvida nenhuma que nos encontramos já na terceira guerra mundial, que está a ser realizada, mas em fragmentos.

Os conflitos armados que estão a surgir por motivações geopolíticas e geoecológicas têm os Estados como principais atores. A globalização não é alheia a esta situação, pois proliferam inúmeros conflitos particularmente violentos, que são originados ou incendiados pela luta de valores relacionados com a situação de desesperança quanto ao futuro em que se encontram milhões de jovens.

Esses milhões de jovens estão sem perspectivas de emprego minimamente estável em que possam sustentar a sua vida e promover o bem-estar que desejam, sentem-se marginalizados pelos dirigentes políticos.

Esta globalização, tal como a conhecemos, está a tornar-se um campo propício para a violência e vários tipos de conflitos. ▶

*Vice-presidente do Conselho Permanente do SISEP



UNIVERSO DO ESTUDO

O estudo “Igualdade de género na banca” envolveu 30 bancárias, associadas do SBSI (20 trabalhadoras), do SBC (2) e do SBN (8), a quem foram realizadas entrevistas com uma duração média de 40 minutos e 20 perguntas.

A investigação qualitativa decorreu entre dezembro de 2014 e março de 2015, tendo por objetivo entender os principais constrangimentos das mulheres na progressão na carreira mediante três eixos de análise:

- Perfil pessoal (idade, estado civil, número de filhos, escolaridade) e contratual (tipo contrato, categoria, remuneração, antiguidade);
- Avaliação do percurso profissional (discriminação sentida na progressão na carreira; flexibilidade do tempo de trabalho; conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal);
- Medidas para promover uma efetiva igualdade na progressão na carreira.

Metodologia de Diagnóstico e Perfil da Entrevistada:
Idade / Estado civil / Número de filhos /
Categoria profissional / Nível Salarial

Avaliação das Discriminações no Percurso Profissional das Mulheres

Perfil pessoal
e contratual

Igualdade e conciliação
entre vida profissional
e vida familiar/pessoal

Medidas a adotar para
promover uma efetiva igualdade
na progressão na carreira

Obtenção de informação para promover uma efetiva igualdade na progressão na carreira



Semana Santa em Braga

Tendo como ponto alto as festividades pascais, os associados visitaram também a cidade e os santuários do Sameiro e do Bom Jesus

Com o patrocínio do Departamento dos Tempos Livres, cerca de quatro dezenas de associados, familiares e amigos, foram até Braga em passeio, de 24 a 26 de março, com o objetivo de viverem *in loco* a se-

mana Santa e conhecerem a antiquíssima cidade de Braga, conhecida pelos seus epítetos de “Roma Portuguesa”, “Cidade Romana”, “Cidade Barroca”, “Cidade dos Arcebispos” ou mesmo “Capital do Minho”.

A antiquíssima cidade de Braga foi fundada em 16 a. C., então denominada de Bracara Augusta em homenagem ao seu fundador, o imperador romano Augusto. Pois foi esta cidade que os associados percorreram e visitaram, não faltando a visita ao santuário do Sameiro e do Bom Jesus.

A semana Santa, as suas festividades e tradições puderam ser constatadas e vividas

pelos visitantes. Elas inspiram-se numa tradição multiseular mas que ao longo dos tempos têm sido enriquecidas com elementos inovadores e exclusivos, conservando diversos elementos próprios do Rito Bracaraense, único no mundo. As origens e o formalismo rigoroso destas festividades são em parte desconhecidas e entroncam numa tradição multiseular que foi ao longo dos tempos recebendo novos elementos.

No regresso, a boa disposição e o ambiente familiar que rodeou este passeio foi a nota dominante, apesar da chuva que a todos fustigou. ■

Passeio da Secção Regional

Leiria foi a Elvas

Mais de meia centena de pessoas participou na visita, que teve o forte de Nossa Senhora da Graça como “cabeça de cartaz”

O Secretariado da Secção Regional de Leiria organizou no dia 2 de abril um passeio a Elvas, cujo objetivo principal foi a visita ao forte de Nossa Senhora da Graça.

Este forte apresenta-se, no âmbito da arquitetura militar portuguesa, como uma fortificação abaluartada e é, basicamente, constituída por três corpos de defesa distintos, interdependentes, e separados por fossos profundos. A encimá-lo deparamo-nos com a casa do governador e na sala principal encontram-se pinturas murais de evocação histórica, com retratos do Conde de Lippe – contratado para reorganizar o exército português, tendo sido encarregado da sua conceção e construção e do Coronel Valleré, que haveria de o dotar de tudo o que havia de melhor na arquitetura militar daquele tempo. A importância estratégica desta praça-forte é atestada por vários documentos que consideram a praça de Elvas como a “Chave do Reino”.



Até ao 25 de Abril esta fortificação foi utilizada como prisão militar, chegando aos nossos dias em muito mau estado, pelo que foi objeto de profundo restauro. Hoje encontra-se disponível para ser visitada.

Este passeio juntou 54 associados e familiares, que logo pela manhã zarparam Alentejo adentro e se deliciaram com as explicações que ao longo da visita foram dadas pela guia, que sabiamente foi dando conta de toda a história desta Praça Forte.

No regresso houve lugar a um lanche ajantado, em Caldas da Rainha, no habitual “Cortiço”, que se esmerou na arte de bem servir. ■

Surfcasting

Rui Nunes venceu em S. Martinho do Porto



O pescador do BPI capturou 16 exemplares nesta prova e está entre os que vão representar o SBC na final nacional da modalidade

S. Martinho do Porto e a sua baía – que é tudo o que remanesce de uma grande albufeira que há milénios se estendia para o interior e que em virtude da sua configuração natural constitui um abrigo com grande tradição náutica e pesqueira – foram o palco da segunda e última prova de Surfcasting do campeo-

nato regional do Sindicato dos Bancários do Centro.

Um mar muito bravo, muito vento e muito frio, eis o cenário que os pescadores encontraram e contra o qual tiveram que brigar para fazer valer os seus dotes piscatórios. Esta dificuldade traduziu-se, na prática, na saída de algum peixe, com destaque para o atleta Rui Nunes, que retirou da água 16 exemplares.

No entanto, os indómitos 14 pescadores não desanimaram e concluíram, animadamente, mais uma etapa do desporto social do SBC.

Rui Nunes foi o vencedor desta prova, seguindo-se Francisco Manata, João

Vinagre, Rui Prata, Vítor Malheiro e Pedro Veiga.

Na conjugação dos resultados das duas provas, irão representar o SBC na prova nacional que se disputará no litoral alentejano, no dia 24 de setembro os seguintes atletas: Rui Nunes (BPI) Vítor Malheiros (Millennium bcp), Francisco Manata (BPI), Rui Prata (BPI), Pedro Veiga (BPI) e João Vinagre (BPI). ■

Retificação: Por lapso, na revista n.º 61 foi noticiada a data da realização da Prova de Surfcasting, na Figueira da Foz, como 5 de março, quando na realidade decorreu em 20 de fevereiro.

Pesca de mar

Manuel Barqueiro triunfa em Peniche

A prova decorreu sob condições climáticas muito adversas, mas foi possível apanhar tainhas de bom porte e algumas salemas

A primeira prova de Mar do SBC teve lugar no dia 19 de março, em Peniche, na zona compreendida entre o Alto da Vela (limite sul) e a Papoa (a norte).

A maior parte dos pescadores concentrou-se na zona da Papoa, devido às más

condições marítimas e climáticas, sendo que a Papoa se torna mais abrigada.

Como vem sendo hábito os pescadores foram brindados com vento forte, mar alteroso e, ainda, queda de granizo, pelo que as condições para a prática da modalidade se apresentaram verdadeiramente difíceis.

Apesar das dificuldades, os atletas lograram capturar tainhas de bom porte (mais de um quilo), bem como algumas salemas.

Como corolário da sua atividade, são de salientar as prestações de Manuel Barqueiro (CGD), Vítor Malheiros (Millennium bcp), Pedro Veiga (BPI), António Cascão (Novo Banco) e António



João Marques (Millennium bcp) que obtiveram, por esta ordem, os primeiros cinco lugares. ■



SESSÃO DE *WORLD CAFÉ*

Dia 22 de Abril de 2016 pelas 15:00 horas



Imagem oficial retirada de: <http://www.theworldcafe.com>

Convidam-se todos os sócios Reformados a participar numa sessão dinâmica focada em refletir e esclarecer sobre o que a população sénior necessita em Portugal.

As informações obtidas na sessão serão utilizadas no desenvolvimento de um projeto de Empresa que visa a promoção do envelhecimento ativo através de práticas que vão de encontro com a realização pessoal dos clientes.

Como as melhores conversas ocorrem num ambiente descontraído com comida à mistura, a sessão tem lanche incluído.

Apareçam ajudem-nos a ajudar alguns seniores portugueses!

No verso explicamos mais detalhadamente o Projeto, tipologia da sessão e ficha de inscrição. Em caso de dúvida contactar Mário Rubio (STAS) 211 387 642

AÇÃO PARA RECOLHA DE INFORMAÇÃO

Esta ação desenrola-se no âmbito do desenvolvimento de um Projeto de apoio à população Sénior denominado Ativo em Casa, tendo como principal objetivo a recolha de informação que possa ser implementada neste mesmo Projeto.

O Ativo em Casa objetiva o acompanhamento psicológico, social e a estimulação cognitiva de seniores residentes em Lisboa, por uma Psicóloga que pode ir diretamente ao domicílio dos mesmos. As sessões são planificadas em conjunto com os clientes e de acordo com os seus objetivos e expectativas, podendo ser individuais, em grupo ou ambas. O Ativo em Casa pretende promover o envelhecimento ativo dos seus clientes e foi desenvolvido porque a promotora acredita ser uma lacuna em Portugal a falta de Empresas especializadas exclusivamente neste tipo de intervenção.

Para o poder concretizar este projeto, é necessário ter em conta a opinião do grupo alvo. Querendo ouvir quais as expectativas e necessidades relativamente ao desenvolvimento de um Projeto desta envergadura. Daí a participação do STAS na divulgação desta sessão junto dos seus Sócios Reformados e alunos da Universidade Sénior.

Para se poderem realizar atividades que vão de encontro às necessidades dos utentes, precisamos de juntar um grupo de seniores para a realização de um *World Café*. Nesta metodologia simula-se que os participantes estão num café onde o ambiente é agradável e acolhedor para que as ideias fluam. Tal como num café, os participantes estão sentados em mesas e é servido um pequeno lanche, para um bom acompanhamento da conversa. As conversas são feitas a partir de uma questão aberta. Não existem respostas certas ou erradas mas sim a opinião de todos. A escolha da metodologia para recolha de informação deve-se essencialmente ao facto de o Ativo em Casa ser um projeto de empresa informal e uma vez que as “conversas de café” são informais a metodologia torna-se adequada.

A sua participação é muito importante podendo ajudar a desenvolver um Projeto de acordo com as reais necessidades de todos. Uma vez que a metodologia é muito dinâmica, fica garantido que a sessão será diferente e cultural. Serão discutidas temáticas de interesse variado, num ambiente que se pretende acima de tudo agradável.

Ajude-nos a dar poder à população sénior em Portugal.

✂

Venho por esta via proceder à inscrição na sessão de *World Cafe* dia 22 de abril às 15H00 na sede do Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora, situada na Avenida Almirante Reis, nº- 133, 4º Dto. 1150-015 Lisboa.

Nome: _____

Idade: _____ Contacto Telefone: _____



Comissão Sindical de Empresa (norte)

“A CGD é sempre muito condicionada pela tutela”

A gestão do banco público é influenciada pelos interesses do Estado e o clima de instabilidade reflete-se na qualidade do atendimento dispensado aos clientes, consideram os membros da estrutura sindical eleita

Texto | Francisco José Oliveira

“A Caixa Geral de Depósitos tem uma situação especial face às outras instituições de crédito, uma vez que é sempre muito condicionada pela tutela” – disseram, em entrevista, Carlos Cassagne, Álvaro do Bem (coordenador) e Mariza Brandão, da Comissão Sindical de Delegação (norte) da CGD.

P – Mas, no fundo, não é um banco como os outros?

R – Sim, pretensamente é igual. Só que, na prática, é gerido conforme a vontade da tutela. Por exemplo, o que tem alar-

mado o público no que diz respeito à Caixa é a questão do défice que apresenta. Mas este é devido às opções feitas pela gestão, resultantes do que referimos. Porque o resultado, esse é positivo.

P – Então o que é que o torna negativo?

R – As opções políticas, evidentemente. Por exemplo, quando o Estado vai lá buscar dinheiro para acudir a buracos no setor financeiro. Quando se diz que os contribuintes pagam as opções de gestão nos outros bancos, isso é feito através da Caixa! Ora, esta gestão transmite-se à rede comercial, que são uns verdadeiros garimpeiros do trabalho.

P – E de que forma isso é feito?

R – Damos apenas dois exemplos: com o encerramento de balcões e com transferências efetuadas de forma pouco ponderada, o que faz com que os bancários afetados acabem por não disporem da tranquilidade necessária para aplicarem os conhecimentos que detêm. É óbvio que este clima de instabilidade se reflete na qualidade do atendimento que é dispensado aos clientes.

PRÉ-REFORMAS

P – Também na CGD existem reformas antecipadas, como noutras instituições?

R – Não é bem isso. O que acontece, mais concretamente, são situações de pré-reforma, cujas inscrições encerraram em 31 de dezembro passado. É o chamado “Plano Horizonte”.

P – Teve uma adesão significativa?

R – Nem por isso. Aderiram quatro centenas de pessoas, sendo que a administração tinha calculado cerca de 1.200, o que quer dizer que a adesão não foi assim tão entusiasmante. É que somos subscritores de um acordo de empresa e os valores apresentados eram inferiores aos que ali estavam estabelecidos. Por outro lado, um dos problemas do “Plano Horizonte” é o de que os colegas são contactados por telefone para no dia seguinte já ficarem em casa.

P – De facto, dito assim, não parece uma situação lá muito razoável.

R – Por não ser nada razoável é que alertamos os colegas para não aceitarem essa situação sem primeiro consultarem o res-

morais e humanos, toda uma vida de trabalho com extrema dedicação à casa merecia mais, muito mais. Pelo menos, que o respetivo diretor se dirigisse ao balcão para comunicar a situação pessoalmente ao trabalhador.

P – Mas também falaram de encerramento de balcões...

R – Pois falámos, porque isso não está a ser conduzido de forma organizada, mas por alguém que parece não ter conhecimento do terreno, pelo que apenas utiliza um critério de régua e esquadro – isto para sermos lisonjeiros...

PERDA DE SALÁRIO REAL

P – E quanto à situação remuneratória existente na CGD?

R – Isso tem muito que se lhe diga! A Caixa foi a única instituição bancária que teve cortes salariais como na função pública. Abaixo da administração, todos os trabalhadores são abrangidos pelas contas que estão ao abrigo do Orçamento do Estado. Porém, a administração vive uma

real. E de tal forma essa perda se tem feito sentir que a própria Caixa passou a disponibilizar medidas sociais para minimizar os efeitos negativos provenientes dos cortes.

P – Um outro aspeto que gostaríamos de ver abordado é o das carreiras profissionais...

R – Bem, quanto a isso seremos mais sucintos, até porque entendemos que as carreiras profissionais – vulgo promoções por antiguidade – já estão descongeladas, se o Orçamento do Estado nada disser sobre o assunto...

PROTEÇÃO NA SAÚDE

P – Quais os comentários que entendem por bem fazer no que diz respeito à cobertura no setor da saúde?

R – A Caixa Geral de Depósitos tem serviços sociais próprios, que fazem parte da lei orgânica da instituição. E ao contrário do que por aí se diz, os trabalhadores da CGD defendem-no, para que os outros possam ter uma boa Segurança Social. Aliás, somos apologistas de soluções se-

melhantes para as grandes empresas, a fim de proteger a Segurança Social.

P – Mas também existe o SAMS...

R – Claro! Na Caixa coexistem os dois subsistemas: os nossos serviços sociais e o SAMS, estes devido à fusão do ex-BNU. Nessa altura houve um período transitório, durante o qual todos nós pudemos optar por um ou pelo outro subsistema. A decisão que tomássemos naquela altura seria irrevogável.

P – E qual a forma de funcionamento dos serviços sociais?

R – Têm uma direção, eleita pelos trabalhadores. Estamos satisfeitos. Além da participação dos trabalhadores, os serviços funcionam também com uma participação da própria instituição. E os beneficiários dos serviços sociais da CGD que, cumulativamente, sejam associados do SBN, podem, em conjunto com os respetivos elementos dos agregados familiares, usufruir das tabelas contratualizadas pelo SAMS Norte para consultas, meios complementares de diagnóstico e terapêutica e intervenções cirúrgicas em entidades de referência na área geográfica de influência do nosso Sindicato. ■



Da esquerda para a direita: José António Gonçalves (coordenador do pelouro da Estrutura Sindical e Sindicalização), Carlos Cassagne, Teixeira Guimarães (vice-presidente do SBN), Álvaro do Bem, Mariza Brandão e João Carvalho Silva (do pelouro da Estrutura Sindical e Sindicalização)

petivo contrato, até também porque nenhum trabalhador deve abandonar o local de trabalho sem motivo justificado. A forma como isto está a ser conduzido não é mesmo nada correta. Em termos éticos,

situação de exceção, devido a uma normativa legislativa. Então eles são exceção e nós não? Desde 2011 que as nossas carreiras estão congeladas, o que, naturalmente, se traduziu numa perda do salário

O Novo Banco e as imposições de Bruxelas

As medidas da instituição ofendem direitos básicos da normal relação de trabalho, representando uma discriminação inaceitável e uma pressão e assédio intoleráveis

O Sindicato dos Bancários do Norte, bem como toda a sua estrutura sindical, nomeadamente a Comissão Sindical do Novo Banco, tem vindo a acompanhar o desenrolar do processo iniciado por esta instituição, a qual, e mais uma vez por imposição de Bruxelas – DGCom – previa a redução do quadro de pessoal em cerca de mil trabalhadores e a diminuição dos custos operativos em cerca de 150 milhões de euros.

Se inicialmente se perspetivava um processo de despedimento coletivo, o banco evoluiu para rescisões por mútuo acordo (RMA), embora de forma não muito transparente, dado a seleção efetuada para os trabalhadores chamados para RMA.

Todo o processo, que à partida já enfermava de algumas irregularidades, agravou-se com a decisão tomada pelo banco de proibir os trabalhadores chamados para RMA de cumprirem o horário normal e de falarem com clientes e com colegas, além de obrigá-los a devolverem os computadores pessoais que lhes tinham sido atribuídos, ameaçando-os com processos disciplinares se assim não procedessem.



Ameaçar trabalhadores desta forma, dizendo inclusivamente que “o banco não dispõe atualmente de funções compatíveis com a sua categoria profissional que lhes possam ser atribuídas” e que “a sua comparação no Novo Banco redundaria numa situação de ociosidade, a qual seria apta a gerar uma situação indesejável de desgaste psicológico e de tensão para a organização”, é manifestamente ilegal e gerador de potenciais conflitos que urge evitar.

Os associados do SBN envolvidos neste processo têm sabido, ao longo dele, dar provas de serenidade e de profissionalismo, que os responsáveis do banco demonstram não possuir, entrando por

caminhos ilegais e potenciadores de conflitos que a ninguém interessa.

Como foi já afirmado pelo Sindicato, não há qualquer fundamento legal que sustente aquelas decisões, que são ilegais – repete-se –, que ofendem o direito à ocupação efetiva e outros direitos básicos da normal relação de trabalho, representando uma discriminação inaceitável e uma pressão e assédio intoleráveis.

O Sindicato dos Bancários do Norte vai continuar a apoiar os seus associados, tal como os restantes sindicatos da Febase, disponibilizando os serviços do Contencioso para que lhes seja conferido um apoio total. ▶



SBN NO 1.º DE MAIO DA UGT

Mais uma vez os trabalhadores vão comemorar o dia que mundialmente lhes é consagrado. O Sindicato dos Bancários do Norte incorpora a manifestação que a UGT organiza naquela data, em Viseu, no Pavilhão Multiusos da Feira de S. Mateus.

Este 1.º de Maio decorre num momento em que os trabalhadores portugueses em geral – e os bancários em particular – são confrontados com medidas altamente gravosas e lesivas dos seus direitos e que põem em causa os postos de trabalho.

Os bancários têm razões acrescidas para manifestarem descontentamento.

Assim, o SBN apela à participação dos associados nesta jornada que se quer de confraternização e de luta, solicitando a inscrição, quer na sede – Loja de Atendimento –, quer nas comissões sindicais de delegação, de empresa e de reformados, tendo como objetivo último uma grande participação do Sindicato na manifestação do 1.º de Maio.

Pretende-se uma jornada de luta pelo crescimento e pelo emprego, pelo direito ao trabalho digno, pelo direito à saúde e à Segurança Social, e para recuperar a esperança!

Participa! Inscreve-te! Contamos contigo!

Conselho Geral aprova Relatório e Contas de 2015

Os conselheiros aprovaram por maioria o documento consolidado relativo ao ano transato. A sessão ficou também marcada pelo apoio aos trabalhadores do Novo Banco e da Oitante

Textos | Inês F. Neto



A sessão de 29 de março do Conselho Geral do SBSI foi estatutariamente agendada para apreciação e deliberação do Relatório e Contas relativo ao exercício de 2015. Os conselheiros aprovaram por larga maioria o documento da Direção, com 15 votos contra e 4 abstenções. Embora a votação tenha sido global, a discussão decorreu em separado para cada uma das três vertentes: Atividade Sindical, SAMS e USP.

A defesa do Relatório no que respeita à atividade sindical esteve a cargo do secretário da Direção, que passou em revista o trabalho desenvolvido no ano passado, detendo-se na situação laboral vivida, fortemente marcada por rescisões e reformas antecipadas. Paulo Alexandre referiu os problemas das várias instituições: “O Sindicato interveio diretamente e em alguns casos o anúncio de despedimento coletivo transformou-se em rescisões. Tentámos encontrar soluções que salvaguardassem o maior número de postos de trabalho e conseguir melhores condições para os que têm de sair”.

Sobre o processo negocial de revisão global do ACT, o secretário da Direção lembrou a evolução ao longo do ano passado e, já no

ponto fora da ordem de trabalhos, prestou informações sobre o que foi alcançado até ao final de março. Paulo Alexandre revelou que a possibilidade de um acordo final é cada vez mais uma realidade.

O exercício global de 2015 foi negativo, com um resultado líquido de 4,9 milhões de euros (-88 mil euros na atividade sindical).

As contas foram explicadas pelo tesoureiro que, tal como o parecer positivo da Comissão Fiscalizadora de Contas, salientou as despesas com o processo eleitoral para explicar o resultado sem inclusão do SAMS.

João Carvalho aproveitou a ocasião para deixar “uma palavra de preocupação”, mas frisando que “a atividade sindical está sólida”.

A resposta às intervenções dos conselheiros ficou a cargo do presidente da Direção e do Conselho de Gestão, Rui Riso.

Apesar de algumas picardias próprias deste tipo de reuniões, a sessão decorreu sem incidentes.

BALANÇO NO SAMS

A Comissão Executiva do SAMS-PICS foi ao Conselho Geral apresentar os resulta-

dos de 2015, aproveitando igualmente para fazer o balanço dos três anos de mandato. José Carlos Caiado sintetizou o trabalho realizado, salientando que entre 2013 e 2015 houve “uma melhoria significativa”, tendo sido possível “fazer o mesmo com custos unitários mais baixos”, de que resultaram 1,6 milhões de euros de poupança por via dessa eficiência.

Nestes três anos assistiu-se a um crescimento da faturação, que foi de 7% em 2013, de 3,6% no ano seguinte (teria sido de 8,1% caso não se tivesse decidido reduzir a tabela de preços) e de 13,2% em 2015.

O SAMS registou um crescimento de atividade em várias áreas, como cirurgias (14%), consultas (21%), internamentos (9%) e meios complementares de diagnóstico e terapêutica (24%).

Em 2015, o aumento do peso dos utentes não-beneficiários no total foi de 25% da atividade realizada, o que se traduziu em mais 37 milhões de euros.

Também a atividade ao sábado revelou-se vantajosa do ponto de vista de faturação (com um valor médio de 66,8 mil euros), além de ser uma oferta muito apreciada por beneficiários e utentes.

O crescimento da atividade nas clínicas foi de 21%, mais acentuado nas unidades remodeladas. A mesma trajetória verificou-se na SAMS Optical (7%) e na SAMS Pharma (32%).

Saliente-se ainda que no ano passado o volume de negócios do SAMS/PICS alcançou 98,8 milhões de euros (+ 13,7 milhões relativamente a 2014) e foi “superior à projeção estratégica”, ou seja, “os resultados aproximam-se do delineado para este mandato”, frisou José Carlos Caiado.

Relativamente a 2016, o membro da Comissão Executiva defendeu a necessidade de “consolidação do crescimento da atividade (nos níveis alcançados)”, bem como a “continuação do reforço do financiamento externo”. ▶

MOÇÕES DE SOLIDARIEDADE

O Conselho Geral aprovou, por unanimidade e aclamação, duas moções de solidariedade aos trabalhadores do Novo Banco e da Oitante (ex-Banif).

As moções foram apresentadas pela tendência Mudar, tendo a relativa ao Novo Banco sido objeto de algumas alterações para gerar consenso. O documento manifesta o seu apoio aos trabalhadores, rejeita todo o tipo de pressões e apela de forma veemente às autoridades de supervisão do banco e do sistema financeiro que adotem medidas capazes de contrariar a evolução negativa da situação.

A segunda manifesta a solidariedade do Conselho Geral aos trabalhadores da Oitante (empresa para onde foram transferidos os empregados do ex-Banif não integrados no Santander Totta) e o apoio às suas reivindicações como trabalhadores bancários que são.

O documento defende também a inclusão daqueles trabalhadores no BST ou na banca pública.

Pesca de Alto Mar

António Valério triunfa na final do Sul e Ilhas

O concorrente do Millennium bcp foi o mais pontuado na prova realizada em Setúbal



A final do Sul e Ilhas teve lugar no dia 19 de março, contando com a participação de dez concorrentes.

A bordo da embarcação "Roaz do Sado", António Reis Valério (Millennium bcp) alcançou 1295 pontos, o que lhe valeu o primeiro posto e consequente título.

Na segunda posição terminou Luís Manuel Ferreira (GD Santander Totta), com 1040 pontos, enquanto Camilo Lopes Santos (Montepio Geral) quedou-se pelo terceiro lugar, com 1035.

Camilo Augusto Baía, com 870 pontos, e Luís Capitão Patas, com 820, ambos do GD Santander Totta, terminaram na quarta e

quinta posições, respetivamente. Na classificação coletiva, o GD Santander Totta foi primeiro, com 17 pontos, seguindo-se o Montepio Geral, com 38 pontos, e os SSRS, com 41.

De referir ainda que Camilo Lopes Santos pescou o maior exemplar do dia, um sargo de 47 cm. ■



Surfcasting Jorge Santo António é líder

No arranque de mais um campeonato, os concorrentes do GD Santander Totta dominaram individual e coletivamente

A primeira prova dos Encontros Interbancários de Surfcasting realizou-se no dia 19 de março, na Comporta.

Com 745 gramas pescados na zona D, Jorge Santo António (GD Santander Totta) conseguiu o primeiro lugar da classificação geral, seguido de Manuel Pinheiro (GD Santander Totta), com 638 gramas alcançados na zona B, e António Marques (Clube Millennium bcp), com 334, na zona A.

Na zona C, João Santos (Banco BPI) conseguiu 313 gramas, o que lhe valeu o quarto posto da geral. João Agualusa (GD Santander Totta) é quinto, mercê dos 270 gramas conseguidos na zona E.

O maior exemplar do dia, um robalo de 665 gramas, foi capturado por Abílio Bento, do Banco de Portugal.

Coletivamente, o GDST1 (Manuel Pinheiro, João Agualusa, Silvério Velez e José Sá) encontra-se no primeiro posto, com 6 pontos. A CGD (João Sousa, Luís Esteves, Joaquim Teixeira e Abel Lopes) é segunda, com 18 pontos, enquanto o Clube Millennium bcp (António Marques, Vítor Rodrigues, Rui Santos e José Matos) é terceiro, com 19.

A próxima prova realiza-se no Pêgo, no dia 23 de abril. ■

EX-BTSA ASSINALA 50.º ANIVERSÁRIO

Os antigos trabalhadores do ex-Banco Totta Standard de Angola reúnem-se no dia 28 de maio, num almoço-conívio no restaurante Manjar do Marquês, em Pombal, para comemorarem o 50.º aniversário da instituição.

A concentração será às 11h00 no local do encontro e serão disponibilizados autocarros de Lisboa e Braga/Porto para Pombal.

Os interessados devem fazer a sua inscrição junto dos seguintes contactos: António e Arminda Falcão (969 093 565 / 919 722 964), Celeste Nunes (963 360 447), Ernestina Aparício (962 549 053) e Mário Santos (963 023 154).

Os organizadores pedem aos interessados que passem a palavra no sentido de juntar o maior número possível de colegas que prestaram serviço naquele banco.

Snooker

Oito apurados na zona lisboeta

Os concorrentes lutaram pelo título de campeão do Sul e Ilhas na final realizada no fim-de-semana de 9 e 10 de abril



A segunda fase da zona de Lisboa do 12.º Torneio Nacional de Snooker apurou oito concorrentes para a final do Sul e Ilhas, entretanto já realizada.

No Grupo 1, Laurent Teixeira (BNP) terminou na primeira posição, com 14 pontos, mais um que Eduardo Ribeiro (Unicre).

Bruno Silvestre (SIBS) e António Costa (BBPI) garantiram os últimos lugares de qualificação, ambos com 11 pontos.

Já no Grupo 2, o vencedor foi João Fonseca (Millennium bcp), com um total de 13 pontos. Logo atrás ficaram Rui Gonçalves (CCAM), Rui Sousa (B. Pop.) e Augusto Gomes (Unicre), todos com 12 pontos.

Em futuras publicações daremos conta dos resultados da final, bem como do novo campeão do Sul e Ilhas.

De recordar que a final nacional será disputada a 1 e 2 de outubro, em Lisboa. ■

Futsal

BAC United vence apuramento açoriano



Com este triunfo, a equipa de Ponta Delgada vai ser a representante do arquipélago na fase final da competição

A final-four da zona açoriana do 40.º Torneio Interbancário de Futsal realizou-se nos dias 19 e 20 de março, no Pavilhão da Achada, Nordeste.

A primeira meia-final opôs a Agriteam (P. Delgada) aos Económicos (Terceira), numa partida que demorou a ficar resolvida. No final do encontro, registava-se o nulo no marcador, o que forçou o prolongamento. No tempo extra, os guarda-redes mantiveram as balizas invioláveis, pelo que foi necessário recorrer a pontapés da marca de grande penalidade. Aqui, a equipa Económicos foi mais feliz, vencendo por 2-1 e assegurando um lugar na final.

Tarefa mais facilitada teve o BAC United (P. Delgada), que venceu os Ilhéus (Horta) por

três bolas a zero. Destaque para o capitão Ricardo Correia, que apontou todos os golos do encontro, dois dele ainda na 1.ª parte.

UNIDOS PARA VENCER

O jogo de atribuição do 3.º e 4.º lugares, realizado no Pavilhão Gimnodesportivo da Povoação, opôs Agriteam aos Ilhéus, com os primeiros a triunfarem por esclarecidos 6-0. Rui Machado apontou um hat-trick, ao passo que João Vital, Ricardo Ventura e José Rebelo foram os outros marcadores de serviço.

No jogo de todas as decisões, a emoção foi uma constante. BAC United e Económicos decidiam quem iria representar os Açores na fase final.

Logo aos 2', Mário Furtado adiantou o BAC United no marcador e foi preciso esperar quase até ao final da 1.ª parte para ver novo balançar de redes. Nuno Toledo empatou a partida aos 20' e lançava as bases para uma etapa complementar bem disputada.

Apesar de um punhado de boas oportunidades, a 2.ª parte trouxe apenas mais um golo. À passagem do minuto 17, Ricardo Correia recolocava o BAC United na liderança, resultado que viria a ser suficiente para a vitória final. ■

TEAM FOOT ACTIVOBANK ESTREIA-SE COM GOLEADA

Na zona de Lisboa, prosseguiu o apuramento com a realização da 2.ª jornada, no dia 18 de março.

Depois de folgarem na ronda inaugural, os atuais campeões entraram da melhor maneira, vencendo a CM BCP Foot-a-Mill por 8-1.

No outro jogo, GD Banco BPI e CM BCP Fapoc protagonizaram um belo jogo que terminou empatado a duas bolas. O GD Santander Totta folgou nesta jornada.

O GD Banco BPI lidera a classificação com 5 pontos, seguindo-se Santander Totta e Team Foot, ambos com 3 pontos e menos um jogo. A Fapoc é quarta, com 3 pontos em 2 jogos, enquanto a Foot-a-Mill ocupa a última posição, com 2 pontos.



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

